

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. *Job insecurity*

a. Definisi *Job Insecurity*

Menurut (Greenhalgh & Roseblatt, 1984) *job insecurity* adalah suatu keadaan dimana karyawan merasa tidak berdaya untuk menjaga keberlangsungan pekerjaannya yang terancam.

Dalam penelitian ini merujuk pada ketidakamanan kerja atau *job insecurity* pada sudut pandang kuantitatif. Menurut (De Witte, 1999) *job insecurity* atau ketidakamanan kerja adalah persepsi mengenai ketidakpastian pekerjaan di masa depan. Kemungkinan karyawan dapat terus bekerja atau karyawan akan diberhentikan. Terdapat tiga indikator *job insecurity* yaitu pengalaman subjektif atau persepsi mengenai pekerjaan di masa mendatang, kekhawatiran yang dirasakan individu, pemikiran seseorang mengenai kemungkinan kehilangan pekerjaan di masa mendatang (De Witte, 2014).

b. Dimensi *Job Insecurity*

Menurut (De Witte, 2014) terdapat tiga indikator *job insecurity* yaitu:

- 1) Pengalaman subjektif atau persepsi mengenai pekerjaan di masa mendatang
- 2) Kekhawatiran yang dirasakan individu
- 3) Pemikiran seseorang mengenai kemungkinan kehilangan pekerjaan di masa mendatang

2. Komitmen Organisasional

a. Definisi Komitmen Organisasional

Menurut (Robbins & Judge, 2017) komitmen organisasional adalah sejauh mana karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan tujuannya serta kemauannya mempertahankan keanggotaannya sebagai karyawan dalam organisasi.

Allen & Meyer (1990) komitmen organisasional merupakan keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginannya untuk menjaga keanggotaannya dalam sebuah organisasi.

b. Dimensi Komitmen Organisasional

Menurut (Allen & Meyer, 1990) terdapat tiga indikator komitmen organisasional yaitu:

1) *Affective commitment*

Komitmen afektif mengacu pada emosi yang melekat pada karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif

yang kuat cenderung secara terus-menerus akan setia pada organisasi karena memang begitu keinginan mereka yang sebenarnya ada dalam hati mereka.

2) *Continuance commitment*

Komitmen yang berkelanjutan mengacu kepada kesadaran karyawan yang berkaitan dengan akibat meninggalkan organisasi.

3) *Normative commitment*

Komitmen normatif mengacu pada refleksi perasaan akan kewajiban untuk menjadi karyawan perusahaan. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka memang seharusnya tetap bekerja pada organisasi tempat mereka bekerja.

3. *Perceived Organizational Support*

a. Definisi *Perceived Organizational Support*

Menurut (Rhoades & Eisenberger, 2002) *perceived organizational support* merupakan keyakinan karyawan bahwa organisasi peduli atas kontribusi yang mereka berikan dan kesejahteraan mereka.

Menurut (Robbins & Judge, 2017) *perceived organizational support* atau persepsi dukungan organisasi merupakan tingkat kepercayaan karyawan terhadap organisasi bahwa organisasi

menghargai kontribusi mereka dan peduli mengenai kesejahteraan mereka.

b. Dimensi *Perceived Organizational Support*

Menurut (Rhoades & Eisenberger, 2002) terdapat tiga indikator *perceived organizational support* yaitu:

- 1) *Fairness*
- 2) Dukungan atasan atau supervisor
- 3) Imbalan organisasional

4. *Organizational Citizenship Behavior*

a. Definisi *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut (Aldag, R., & Reschke, 1997) *organizational citizenship behavior* merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini mencakup beberapa perilaku seperti membantu orang lain, menjadi sukarelawan untuk pekerjaan ekstra dan menjunjung tinggi aturan serta prosedur di tempat kerja. OCB merupakan salah satu bentuk perilaku prososial yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermanfaat.

Menurut (Organ, 1988) *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 (Robbins & Judge, 2017) karyawan yang melakukan pekerjaan secara sukarela dan melebihi tuntutan peran dimana perilaku ini cenderung menguntungkan organisasi disebut dengan OCB.

b. Dimensi *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut (Organ, 1988) terdapat lima indikator *organizational citizenship behavior*:

1) *Altruism*

Perilaku karyawan dalam membantu rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi dalam organisasi.

2) *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan karyawan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Karyawan memiliki perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugasnya.

3) *Sportmanship*

Perilaku toleransi karyawan pada situasi yang kurang menyenangkan dan ideal di dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan.

4) *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah interpersonal.

5) *Civic virtue*

Perilaku karyawan terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli terhadap organisasi. Perilaku ini mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi, seperti karyawan aktif menghadiri rapat atau pertemuan dan aktif mengemukakan gagasan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Informasi Jurnal	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	<p>Judul: Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> Pada Setda Kota Denpasar</p> <p>Nama penulis: I Putu Satya Nugraha dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani</p> <p>Info jurnal: E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 1, 2018: 1-28</p>	Regresi linier beganda	1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB

2.	<p>Judul: <i>Influence Organizational Commitment, Work Satisfaction, and Work Motivation toward Organizational Citizenship Behavior</i></p> <p>Nama penulis: Muchtadin dan Chaerudin</p> <p>Info Jurnal: Dinasti Internasional Journal of Education Management and Social Science</p>	<p>Regresi linear berganda</p>	<p>1. <i>Organizational commitment has a significant positive effect on Organizational Citizenship Behavior</i></p>
3.	<p>Judul: Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari</p> <p>Nama penulis: Lathifah Priyandini, Hari Nurweni dan Retno Hartati</p>	<p>Regresi linier berganda</p>	<p>1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap OCB</p>

	<p>Info jurnal: Cakrawangsa bisnis Vol. 1, No 2 (2020): Oktober</p>		
4.	<p>Judul: Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara</p> <p>Nama penulis: Yuliana M. Sengkey, Bernhard Tewal dan Debry Ch. Lintong</p> <p>Info jurnal: Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 3138 – 3147</p>	<p>Regresi linear berganda</p>	<p>1. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap OCB</p>
5.	<p>Judul: Pengaruh <i>Organizational Commitment</i> Dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)</p>	<p>Regresi linear berganda</p>	<p>1. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB</p>

	<p>Nama penulis: Anak Agung Pertiwi Kumala Sari, I Gede Riana dan Putu Saroyini Piartrini</p> <p>Info jurnal: Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 3138 – 3147</p>		<p>2. <i>Job insecurity</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap OCB</p>
6.	<p>Judul: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB) (Studi Pada Pegawai Non-Pns Kementerian Sosial RI)</p> <p>Nama penulis: Dhisa Tania Priyadi, Mahendro Sumardjo dan Santosa Iman Mulyono</p> <p>Info jurnal: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan Volume 2, Issue 1, September 2020</p>	<p>Partial Least Square (PLS)</p>	<p>1. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB</p> <p>2. <i>Job Insecurity</i> berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap OCB</p>

7.	<p>Judul: Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i></p> <p>Nama penulis: Putu Didit Pramana Putra dan A.A. Ayu Sriathi</p> <p>Info jurnal: E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 9, 2017: 4800-4828</p>	<p>Regresi linear berganda</p>	<p>1. <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB</p> <p>2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB</p>
8.	<p>Judul: Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dengan <i>Job Satisfaction</i> sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY</p> <p>Nama penulis: Khalyfatul Azizah dan Nur Rokhman</p>	<p><i>Path Analyze</i> atau analisis jalur</p>	<p>1. <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap OCB</p>

	Info jurnal: Cakrawangsa bisnis Vol. 2 No. 1 (2021): April		
9.	Judul: Keterikatan Job Insecurity dengan Social Exchange Model Nama penulis: Anna Partina dan Mugi Harsono Info jurnal: KINERJA Jurnal Bisnis dan Ekonomi Vol. 16, No. 1, (2012)	Analisa regresi dan <i>hierarchical regression analysis</i>	1. <i>Job insecurity</i> berhubungan negatif dengan OCB
10	Judul: <i>The Predictor of Organizational Citizenship Behaviour Using Social Exchange Theory</i> Nama penulis: Anna Partina, Mugi Harsono, Hunik Sri Runing Sawitri, dan Tulus Haryono Info jurnal: International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 9, Issue 5, 2019	<i>Structural equation model</i>	1. <i>Perceived Organizational Support has a significant positive effect on Organizational Citizenship Behavior</i>

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. 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). Menurut *Social Exchange Theory* (SET), OCB akan menurun ketika organisasi gagal dalam melaksanakan kewajiban untuk menyediakan keamanan kerja. Hasil penelitian (Partina & Harsono, 2012) menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap OCB kemudian penelitian (Priyadi et al., 2020) menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap OCB.

Sedangkan penelitian (Sari et al., 2017) *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap OCB.

H1: *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai honorer BKAD Kabupaten Gunungkidul.

2. Hubungan antara komitmen organisasional dengan *organizational citizenship behavior*

Komitmen organisasional 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) dan (Priyadi et al., 2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB, kemudian hasil penelitian (Priyandini et al., 2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap OCB.

H2: Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai honorer BKAD Kabupaten Gunungkidul.

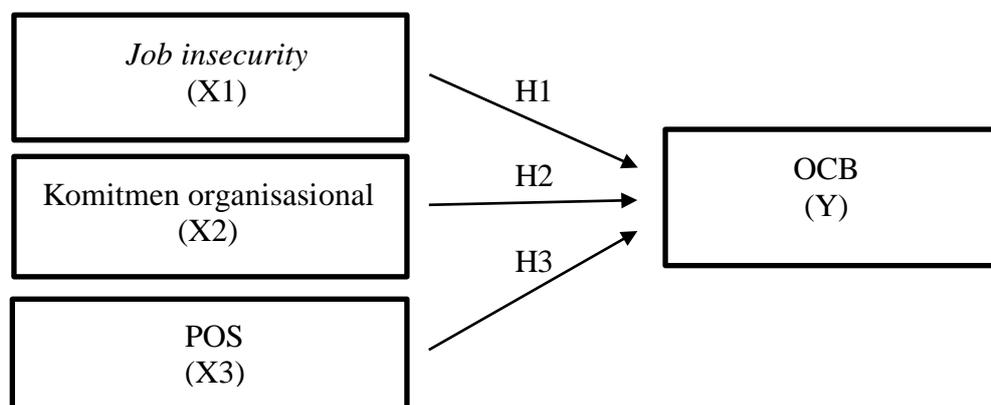
3. Hubungan *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior*

Menurut (Robbins & Judge, 2017) *perceived organizational 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) dan (Partina et al., 2019) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB sedangkan penelitian (Azizah & Rokhman, 2021) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap OCB.

H3: *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai honorer BKAD Kabupaten Gunungkidul.

D. Kerangka Penelitian



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian.