

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Memasuki dunia digital bukan lagi sebuah konsep baru, Indonesia kini telah melewati fase revolusi industri 4.0 dan secara bertahap mulai meningkatkan kinerja kecepatan akses internet dari 4G ke 5G. Pada tahun 2018, terdapat lebih dari 120 juta pengguna internet di seluruh dunia, termasuk di Indonesia yang saat ini menduduki peringkat keenam di antara negara-negara dengan pertumbuhan penggunaan internet yang pesat (Kusnandar, 2019). Hal ini tentunya berdampak pada segala sektor, termasuk pendidikan, ekonomi, bisnis, dan lain sebagainya. Mengingat banyaknya orang yang memanfaatkan internet di Indonesia, pemilik bisnis *online* bisa menjadikan negara ini sebagai target pasarnya, karena mayoritas pengguna internet biasanya terlibat dalam pembelian *online* di aplikasi dan situs web di samping menggunakan media sosial.

Banyak perusahaan rintisan, atau yang dalam bahasa sehari-hari dikenal sebagai *Startup*, lahir sebagai hasil dari masifnya penggunaan internet di dunia saat ini. Menurut Ries (2011), *startup* adalah perusahaan baru yang masih mengembangkan dan meneliti pasar masa depan, target, dan segala hal lainnya dalam industri teknologi, informasi, dan komunikasi (Eric Ries, 2011). Menurut Jaya, Ferdiana, & Fauziah (2017), *startup* adalah perusahaan yang didirikan dengan tujuan mengembangkan model bisnis baru atau yang sesuai dengan kondisi pasar atau *stakeholder* yang dituju (Jaya, M. A., Ferdiana, R., & Fauziati, 2017). Alesander, dalam Ridho & Azizah, (2022) menyatakan bahwa bisnis berbasis teknologi yang mengembangkan perangkat lunak untuk menghasilkan, menyampaikan, dan mendapat nilai tambah adalah tipikal model bisnis *startup* (Ridho & Azizah, 2022). Beberapa *startup* di Indonesia dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori, antara lain agrikultur, akomodasi, dan pendidikan. Dalam kategori agrikultur, beberapa *startup* yang ada di bidang tersebut diantaranya Tanihub, Vegetablebox, dan Igrow. Pada kategori akomodasi misalnya

Traveloka dan tiket.com. Lalu pada kategori pendidikan ada Ruangguru, Quipper dan Zenius.

Pertumbuhan *startup* Indonesia pada tahun 2019 menduduki peringkat kelima dunia setelah Kanada, India, Inggris, dan Amerika Serikat. Pertumbuhan ini juga diikuti dengan tumbuhnya *startup* berbasis *unicorn* dan *decacorn* asal Indonesia, artinya kualitas *startup* di Indonesia mampu bersaing secara global dengan valuasi lebih dari 1 juta dollar AS dan lebih dari 10 juta dollar AS (Kominfo, 2020). Data dari Masyarakat Industri Kreatif Teknologi Informasi dan Komunikasi Indonesia (MIKTI) menunjukkan bahwa pada akhir tahun 2021, terdapat sebanyak 1.190 perusahaan *startup* di Indonesia. Sebanyak 39,59% dari jumlah tersebut, atau sebanyak 481 *startup*, berlokasi di wilayah Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi.

Peran *startup* dalam pengembangan bisnis sangat krusial karena menjadi wahana untuk memperluas pasar bahkan mempermudah pengelolaan usaha. Hal ini membuka kesempatan kerja yang besar, sehingga dapat mendongkrak ekonomi lokal (Nastiti, Nugroho, Ferdiana, & Pustaka, 2015). Namun, beberapa waktu belakangan ini di dunia *startup* banyak terjadi fenomena *layoff* atau pemutusan hubungan kerja (PHK) dikarenakan perubahan strategi bisnis yang terjadi pada beberapa *startup* Indonesia. Berdasarkan CNBC (2022), fenomena *layoff* atau PHK pada *startup* bisa dilihat dari beberapa aspek, antara lain karena strategi bisnis yang tidak tepat di awal, seperti terlalu banyak membakar uang, isu-isu global seperti pecahnya perang Rusia-Ukraina, dan dinamika COVID-19 yang masih ada (Arbar, 2022). Virus yang berfluktuasi memiliki peluang dan ancaman bagi kelangsungan hidup *startup*, seperti perubahan perilaku konsumen terhadap pola pikir kesehatan, kebersihan, dan gaya hidup (Fahraka & Roy, 2020). Hal tersebut memicu kontraksi ekonomi di beberapa negara, sehingga mempengaruhi daya beli dan perilaku investor global dan membuat perusahaan terpaksa melakukan PHK karyawan (Nikensari, 2018).

Fenomena *layoff* ini paling banyak terjadi pada perusahaan *startup* yang bertempat di DKI Jakarta, mulai dari yang berbasis pendidikan seperti Ruangguru dan Sekolah.mu, *e-commerce* seperti GoTo, Shopee, digital *payment* seperti Xendit, Sirclo, dan lainnya. GoTo melakukan *layoff* yang cukup ekstrim kepada para pekerjanya. Salah

satu perusahaan *startup* terbesar di Indonesia itu melepaskan 1.300 pekerja, atau 12% dari seluruh tenaga kerjanya (Dewi, 2022). Sejalan dengan GoTo, Ruangguru pun melakukan langkah serupa pada 18 November 2022 yang lalu, dengan alasan yang sama, yakni akibat kondisi pasar global. Tidak hanya di Indonesia, puluhan perusahaan rintisan atau *startup* hingga perusahaan raksasa juga akhir-akhir ini semakin banyak yang merumahkan karyawannya. Saat ini, 808 *startup* telah melakukan *layoff* pada para pekerja di seluruh dunia dan 135.302 karyawan telah dipulangkan (Rachmad, 2022).

Baik manajemen maupun karyawan terkena dampak signifikan dari fenomena *layoff* ini. Bagi karyawan, fenomena ini sejatinya akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja (Thin-Van Vu et al., 2022). Bagi manajemen, meskipun jumlah karyawannya menjadi lebih sedikit, akan sangat berharap dan berusaha keras agar karyawan yang masih bertahan untuk bersedia bekerja lebih keras baik secara perorangan maupun kolektif. Karyawan terkadang diminta untuk menyelesaikan aktivitas tambahan selain yang tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka dan bekerja sama dengan organisasi untuk mengatasi krisis tersebut (Belkin, L. Y., & Kong, 2021). Di tengah persaingan ketat, perusahaan, terutama yang bergerak di bidang digital dan teknologi, mengandalkan karyawan dengan skill dan kemampuan yang unggul. Perusahaan di era digital membutuhkan karyawan yang proaktif, inovatif, dan kreatif untuk memberikan kontribusi maksimal (Podsakoff et al., 2000). Oleh karena itu, perusahaan menginginkan para karyawannya untuk tidak hanya mau dan mampu melaksanakan tugas yang langsung dikompensasi dalam sistem imbalan atau kompensasi formal (*in-role*), tetapi juga mau dan mampu melaksanakan tugas yang berada di luar lingkup tanggung jawab utamanya (*extra-roles*). Aktivitas semacam ini yang disebut dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada konsep ilmu perilaku keorganisasian.

OCB mengacu pada kontribusi setiap orang ketika mereka menunjukkan perilaku yang melampaui fungsi kerja yang ditugaskan kepada mereka (Allen, T., Barnard, S., Rush, M., & Russell, 1998). Karyawan yang menunjukkan OCB dianggap sebagai warga perusahaan yang baik (*good citizen*). Contoh bentuk OCB, diantaranya adalah perilaku seperti kesediaan lembur dan selalu datang tepat waktu (Podsakoff, et

al, 2009). Menurut Podsakoff et al., (2009), perilaku- perilaku tersebut tidak hanya dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari perusahaan, tetapi juga dapat membuat lingkungan di perusahaan menjadi kondusif baik secara sosial maupun psikologis. Menurut Organ (1988), perilaku OCB tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan yang formal, tetapi secara agregat membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi.

Karyawan dalam suatu organisasi yang memiliki OCB mampu mengelola perilakunya sendiri dan mengambil keputusan yang terbaik untuk kebaikan perusahaannya. OCB dapat membantu karyawan memahami dan menginternalisasi nilai-nilai perusahaan serta memperkuat rasa keterikatan dan kebersamaan dengan perusahaan. Karyawan yang memiliki OCB akan lebih mampu mengelola perilakunya sendiri dan mengambil keputusan yang terbaik untuk kebaikan perusahaan. Terbentuknya OCB dapat meningkatkan interaksi sosial, hubungan emosional, dan empati antar rekan kerja atau karyawan (Mahmudah, 2013). Selain itu, perilaku OCB juga dapat membantu karyawan untuk meningkatkan hubungan kerja dan memperkuat budaya perusahaan yang dinamis dan inovatif. Oleh karena itu, OCB sangat penting bagi karyawan *startup* karena dapat membantu membangun budaya perusahaan yang kuat, meningkatkan kinerja organisasi, dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Christine S. Koberg and Leonard H. Chusmir, 1987).

Karyawan yang memiliki perilaku OCB ini tentunya perlu dipertahankan oleh perusahaan, terutama pada saat-saat sulit seperti kondisi pasar yang tidak menentu seperti sekarang. Karyawan dengan perilaku OCB cenderung memiliki motivasi intrinsik yang kuat, yaitu keinginan untuk memberikan kontribusi positif bagi perusahaan dan lingkungan kerja. Selain itu, karyawan yang memiliki OCB juga dapat meningkatkan kinerja tim dan mengurangi konflik antar anggota tim, sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja tim (Ng, T. and Feldman, 2010). Meskipun saat ini banyak perusahaan melakukan *layoff* sebagai akibat dari kondisi pasar yang sulit, namun perusahaan juga perlu memperhatikan dan mempertahankan karyawan dengan OCB yang memiliki potensi untuk memberikan kontribusi besar bagi perusahaan. Dengan mempertahankan karyawan OCB, perusahaan dapat meningkatkan

produktivitas dan keberhasilannya dalam menghadapi persaingan bisnis yang ketat di era digital ini.

Dengan adanya fenomena *layoff* ini, karyawan mendapat tuntutan pekerjaan yang besar, bersamaan juga dengan penurunan rasa aman dalam pekerjaan, merasa tidak stabil, dan kekhawatiran akan masa depan karir karyawan dapat mempengaruhi motivasi karyawan untuk menunjukkan perilaku OCB. Banyak karyawan yang menganggap *layoff* sebagai momok yang membuat mereka merasa was-was kapan akan mengalami *layoff* jika kondisinya tidak membaik. *Layoff* menjadi peristiwa yang semakin umum, menyebabkan stres bagi mereka yang menerka-nerka kapan gilirannya untuk terkena *layoff*. Kondisi tersebut dapat terhubung kembali dengan beberapa faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) yang telah dibahas oleh Podsakoff et al., (2000), yaitu, karakteristik tugas, yang terdiri atas umpan balik tugas dan kepuasan internal mengenai pekerjaan. Lalu karakteristik organisasi (dukungan dari organisasi). Selanjutnya yaitu perilaku pemimpin, yang terdiri dari perilaku kepemimpinan transformasional, transaksional, dan path-goal leadership. Lalu yang terakhir adalah karakteristik individu, yang terdiri atas kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *job insecurity*. Berdasarkan penelitian ini, *job insecurity* dianggap sebagai salah satu factor yang dapat mempengaruhi OCB pada karyawan. Penelitian telah menunjukkan bahwa *job insecurity* atau perasaan cemas karena kemungkinan kehilangan pekerjaan bahkan lebih berbahaya daripada kehilangan pekerjaan itu (Snorradóttir et al., 2015) dan dapat menyebabkan berbagai sikap, perilaku, dan kesehatan yang negatif (Sverke et al., 2002).

Job insecurity didefinisikan sebagai keyakinan bahwa seseorang memiliki sedikit kendali, merasa tidak berdaya untuk mempertahankan atau mengembangkan pekerjaannya saat ini (Greenhalgh, L., & Rosenblatt, 1984). *Job insecurity* menggambarkan pandangan karyawan yang dinilai secara subjektif dan berorientasi masa depan mengenai perubahan status pekerjaan mereka (Shoss, 2017). *Job insecurity* dapat diartikan juga dengan kognisi dan emosi tentang kemungkinan masa depan yang mempengaruhi reaksi dan perilaku seseorang saat ini, dan kognisi serta emosi tersebut bervariasi dari orang ke orang, dan dalam diri orang dari waktu ke waktu. Studi

longitudinal tentang *job insecurity* menunjukkan bahwa individu cenderung tidak bisa beradaptasi dengan kekhawatiran yang berkepanjangan seputar ketidakamanan pekerjaan, dan mereka cenderung mengalami penurunan kesejahteraan yang berkelanjutan (De Witte et al., 2015). Selain itu, meskipun pemikiran tentang kehilangan pekerjaan dapat menyebabkan kekhawatiran, tingkat kekhawatiran orang tentang kemungkinan kehilangan itu berbeda-beda. Ini adalah tekanan atas potensi kehilangan pekerjaan yang cenderung berhubungan paling dekat dengan hasil yang merugikan.

Job insecurity dapat memiliki beberapa efek negatif, seperti kesehatan fisik dan mental, kebahagiaan hidup, sikap dan perilaku kerja (Yu et al., 2021). Namun beberapa peneliti dari perspektif perilaku organisasi positif tidak setuju dengan pandangan ini. Studi mereka menunjukkan bahwa *job insecurity* tidak selalu berbahaya. Misalnya, dengan menghilangkan *job insecurity* akan mengarah ke lingkungan kerja yang bebas dan stagnan, juga mengurangi motivasi karyawan untuk bertindak kreatif dan inovatif (Hu, Liu, & Zhang, 2014). *Job insecurity* melibatkan indikator pengalaman subjektif atau persepsi individu mengenai masa depan pekerjaan mereka. Ini mencakup kekhawatiran yang dirasakan oleh individu serta pemikiran tentang potensi kehilangan pekerjaan di masa yang akan datang. Pentingnya membangun OCB dalam lingkungan kerja tidak dapat dipisahkan dari perasaan keamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Karyawan dengan OCB tinggi cenderung mempertahankan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung, dan dapat memberikan manfaat bagi individu dan organisasi secara keseluruhan (Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, 2000). Namun sebaliknya, jika karyawan merasakan ketidakamanan kerja atau *job insecurity*, maka kemungkinan terciptanya OCB dalam suatu organisasi akan sulit tercapai.

Dalam konteks yang dinamis dan penuh tantangan dari perusahaan *startup* di Jakarta, kajian tentang OCB menjadi semakin krusial. OCB mengacu pada tindakan sukarela dan ekstra yang dilakukan oleh karyawan di luar tanggung jawab tugas mereka yang formal. Perilaku ini tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, tetapi juga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas hubungan antar karyawan.

Meskipun penelitian-penelitian sebelumnya telah memberikan wawasan tentang dampak *job insecurity* pada OCB karyawan, masih belum ada pandangan yang konsisten. Beberapa penelitian, seperti yang dilakukan oleh Mahmoud & Reisel (2019) dan Sverke et al. (2019), menunjukkan bahwa OCB berhubungan negatif dengan *job insecurity*. Di sisi lain, penelitian oleh Kang et al. (2012) dan Wang et al. (2014) mengindikasikan bahwa OCB dapat disebabkan oleh *job insecurity*, sebagai bentuk respons positif terhadap situasi ketidakamanan kerja.

Adanya inkonsistensi hasil penelitian terkait relasi *job insecurity* dan OCB, menarik perhatian peneliti untuk mengkaji lebih lanjut efek dari *job insecurity* pada karyawan perusahaan *startup* di Jakarta, khususnya pada saat maraknya fenomena *layoff*. Dengan demikian, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait pengaruh *job insecurity* pada OCB pada karyawan perusahaan *startup* di Jakarta.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran *organizational citizenship behavior* pada karyawan perusahaan *startup* di Jakarta?
2. Bagaimana gambaran *job insecurity* pada karyawan perusahaan *startup* di Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan perusahaan *startup* di Jakarta?

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penelitian ini berfokus untuk membahas pengaruh *job insecurity* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan perusahaan *startup* di Jakarta.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan perusahaan *startup* di Jakarta?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan perusahaan *startup* di Jakarta.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam ilmu psikologi industri dan organisasi terkait *job insecurity* dan *organizational citizenship behavior* pada karyawan perusahaan *startup* di Jakarta. Penelitian ini juga bermanfaat dalam menambahkan penelitian mengenai pengaruh *job insecurity* terhadap *organizational citizenship behavior*, yang dapat memperjelas hubungan keduanya yang jika dilihat dari penelitian sebelumnya masih tidak konsisten.

1.6.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan terkait penelitian *job insecurity* terhadap *organizational citizenship behavior*.

b. Bagi Perusahaan

Hasil dan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi perusahaan, khususnya untuk mengetahui tingkat *job insecurity* dan pengaruhnya terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan. Penelitian ini juga bisa menjadi pedoman bagi organisasi untuk melakukan intervensi yang dapat menurunkan *job insecurity* pada karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk mengembangkan penelitian selanjutnya mengenai variabel *job insecurity* dan *organizational citizenship behavior*. Untuk penelitian selanjutnya dapat dikembangkan dari teori, metode penelitian atau subjek yang diteliti.

