

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam era globalisasi dan percepatan kemajuan teknologi, dunia ketenagakerjaan mengalami transformasi yang sangat dinamis. Organisasi dituntut untuk beradaptasi dengan kondisi pasar yang kompetitif dan penuh ketidakpastian. Dalam rangka mempertahankan daya saing, banyak perusahaan menerapkan strategi efisiensi biaya dan fleksibilitas ketenagakerjaan, salah satunya melalui perekrutan karyawan kontrak untuk menjaga fleksibilitas dan efisiensi operasional. Di wilayah Jabodetabek khususnya sebagai pusat pertumbuhan ekonomi dan industrialisasi Indonesia, dimana persaingan bisnis yang semakin ketat mendorong perusahaan untuk melakukan efisiensi sumber daya manusia guna tetap kompetitif.

Dengan adanya efisiensi tersebut menimbulkan angka pemutusan hubungan kerja (PHK) menjadi semakin marak dalam perusahaan. Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (2025), sebanyak 26.455 pekerja tercatat mengalami PHK, dengan sekitar 40–60% diantaranya berasal dari kelompok karyawan kontrak, daerah Jabodetabek yang terkena dampak paling banyak. Salah satu faktor utama dari banyaknya karyawan kontrak yang terkena PHK adalah sistem kerja kontrak yang semakin marak diterapkan oleh berbagai perusahaan, sebagai bentuk fleksibilitas dalam pengelolaan tenaga kerja. Temuan ini selaras dengan Deliyanti (2025), yang mengungkapkan bahwa penggunaan sistem kontrak dalam jangka panjang tanpa adanya jaminan perubahan status menjadi karyawan tetap dapat menimbulkan ketidakstabilan hubungan kerja, sekaligus memperbesar potensi terjadinya PHK secara tiba-tiba. Hal ini menyebabkan peningkatan signifikan jumlah karyawan dengan status kontrak di berbagai wilayah, terutama kawasan urban dan industri seperti Jabodetabek.

Karyawan kontrak adalah individu yang direkrut langsung oleh perusahaan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu dalam jangka waktu yang telah disepakati, dengan akses terbatas terhadap jaminan kerja jangka panjang dan

pengembangan karier (Afriansyah, 2018). Sementara itu, ada juga status karyawan yang sifatnya non-permanen yaitu karyawan *outsourcing*. Karyawan *outsourcing* bekerja melalui pihak ketiga atau perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, sehingga keterikatan mereka terhadap organisasi pengguna cenderung lebih rendah, baik dari segi administratif maupun psikologis (Yulianti & Hidayah, 2020). Karyawan kontrak umumnya dipekerjakan untuk langsung menjalankan fungsi-fungsi operasional perusahaan, sehingga beban kerja yang mereka tanggung sering kali tinggi dan tidak seimbang dengan status kerja yang bersifat sementara. Hal ini menyebabkan banyak dari mereka mengalami tuntutan kerja yang berlebihan dan tekanan psikologis yang lebih tinggi (Razak dkk., 2020). Dalam beberapa kasus, karyawan kontrak juga merasa harus menunjukkan performa yang lebih untuk meningkatkan peluang perpanjangan kontrak (Kurniawan dkk., 2022).

Dalam kondisi ini sebagian karyawan kontrak menunjukkan perilaku kerja sukrela yang dikenal sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB). OCB merupakan bentuk perilaku prososial yang dilakukan secara sukrela di luar tanggung jawab formal, namun berdampak signifikan terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi (Organ, 1988). Bentuk OCB meliputi kesediaan membantu rekan kerja, kepatuhan terhadap peraturan, menjaga hubungan interpersonal yang harmonis, dan loyalitas terhadap organisasi. Perilaku OCB pada karyawan kontrak juga dapat dimaknai sebagai strategi adaptif untuk mempertahankan kelangsungan kerja. De Cuyper dkk. (2020) menunjukkan bahwa pekerja kontrak, memanfaatkan OCB sebagai bentuk investasi sosial dan simbol loyalitas terhadap organisasi. Hal ini sejalan dengan temuan Belkin & Kong (2021) Berkurangnya jumlah tenaga kerja menuntut upaya yang lebih besar dalam memastikan bahwa karyawan yang masih bertahan mampu bekerja lebih keras, baik secara individu maupun kolektif, guna mempertahankan produktivitas organisasi.

OCB adalah perilaku individu yang bersifat sukrela, tidak secara langsung atau eksplisit dihargai oleh sistem penghargaan formal organisasi, tetapi secara keseluruhan meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Podsakoff dkk., 2000). Karyawan yang memiliki perilaku OCB sering kali disebut sebagai pekerja yang baik atau dalam lingkungan kerja. OCB memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai perilaku dalam konteks kerja. Podsakoff dkk. (2000)

mengidentifikasi lima dimensi utama OCB, yaitu *altruism* (membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas), *conscientiousness* (menjalankan tugas melebihi standar minimum yang ditetapkan), *sportsmanship* (tidak mengeluh terhadap situasi yang kurang ideal), *courtesy* (menunjukkan sikap saling menghargai dan mencegah konflik interpersonal), dan *civic virtue* (berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi). Dalam lingkungan kerja yang tidak stabil seperti pada sistem kerja kontrak, kelima dimensi ini menjadi indikator penting dalam menilai kontribusi nonformal karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, pemahaman menyeluruh terhadap dimensi-dimensi OCB menjadi penting bagi organisasi dalam merancang strategi pengelolaan SDM yang inklusif, terutama dalam konteks tenaga kerja non-permanen.

Menurut Titisari (2014), terdapat sejumlah faktor yang dapat memengaruhi timbulnya perilaku OCB. Secara umum, faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan ke dalam dua kategori utama, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal mencakup aspek-aspek seperti kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, moral kerja, kepribadian individu, serta motivasi. Sementara itu, faktor eksternal meliputi kepercayaan terhadap pemimpin, gaya kepemimpinan yang diterapkan, serta budaya organisasi secara keseluruhan. Dengan memperhatikan kedua aspek tersebut, pemimpin diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung tumbuhnya OCB, karena efektivitas kinerja dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi pada anggota organisasi dapat menjadi pendorong kuat dalam meningkatkan kontribusi di luar peran formal.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan, ditemukan bahwa karyawan kontrak di sejumlah perusahaan di Jabodetabek menunjukkan kecenderungan kuat terhadap perilaku OCB, seperti membantu rekan kerja secara sukarela, menyelesaikan tugas melampaui target, serta menjaga suasana kerja yang kondusif. Namun demikian, bersamaan dengan itu muncul kekhawatiran terhadap keberlangsungan pekerjaan mereka. Dengan demikian, mencerminkan adanya ketimpangan antara perilaku OCB yang diberikan dengan kepastian kerja yang diterima

Hal tersebut menunjukkan bahwa di tengah upaya karyawan kontrak untuk mempertahankan posisi mereka melalui perilaku positif seperti OCB, terdapat dinamika psikologis yang tidak dapat diabaikan, yaitu munculnya perasaan gelisah,

cemas dan khawatir terhadap keberlangsungan pekerjaan. Ketidakpastian mengenai status kerja, durasi kontrak, dan peluang perpanjangan menciptakan tekanan tersendiri yang dapat memengaruhi sikap dan perilaku kerja karyawan. Meskipun *organizational citizenship behavior* (OCB) diketahui memberikan dampak positif yang signifikan bagi organisasi, tidak semua individu mampu mempertahankan perilaku tersebut secara berkelanjutan, khususnya ketika dihadapkan pada tekanan psikologis akibat kondisi kerja yang tidak menentu.

Salah satu determinan yang dapat memengaruhi keberlangsungan perilaku OCB adalah perasaan tidak aman terhadap keberlanjutan pekerjaan berpotensi mengganggu motivasi serta menurunkan komitmen terhadap organisasi, yang pada akhirnya dapat mengurangi kecenderungan individu untuk terlibat dalam perilaku sukarela seperti OCB. Kondisi ini dapat menimbulkan perasaan tidak berdaya atau ketidakpastian di posisi kerjanya ini dikenal sebagai *job insecurity* (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984).

Job insecurity didefinisikan sebagai perasaan takut akan kehilangan pekerjaan dan menghadapi pengangguran (De Witte, 1999). Menurut Fitta (2020), ketidakamanan kerja merupakan pengalaman subjektif yang muncul dari persepsi serta interpretasi individu terhadap kondisi lingkungan kerja yang aktual. Kekhawatiran mengenai ketidakpastian masa depan menjadi faktor utama yang memicu ketidakamanan kerja. Dengan demikian, individu yang berada dalam situasi lingkungan kerja yang serupa dapat memberikan respons yang berbeda, tergantung pada persepsi masing-masing (Vander Elst dkk., 2013).

Dalam situasi ini, individu merasa kehilangan kendali serta tidak memiliki kemampuan yang memadai untuk menghadapi atau mengatasi ketidakpastian. Menurut Greenhalgh & Rosenblatt (1984) faktor yang dapat menyebabkan *job insecurity* yaitu dukungan sosial dari rekan atau atasan, kondisi finansial atau masalah keluarga, dan kepercayaan diri individu. Faktor tersebut dapat meningkatkan persepsi ketidakamanan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kesejahteraan dan kinerja karyawan. *Job insecurity* muncul sebagai akibat dari meningkatnya jumlah pekerjaan dengan sifat sementara atau berbasis kontrak (Smithson, J., & Lewis, S. 2000). Semakin banyaknya jenis pekerjaan yang tidak

bersifat permanen menyebabkan semakin banyak karyawan yang mengalami perasaan tidak aman terhadap keberlanjutan pekerjaan karyawan.

Job insecurity tidak bersifat tunggal, melainkan terdiri atas beberapa dimensi utama yang merepresentasikan aspek-aspek psikologis yang dialami individu dalam menghadapi ketidakpastian kerja. Menurut De Witte (2005), *job insecurity* terdiri dari dua dimensi, yaitu kognitif dan afektif. *Job insecurity* kognitif mengacu pada keyakinan individu mengenai kemungkinan kehilangan pekerjaan di masa depan, sedangkan *job insecurity* afektif merujuk pada perasaan tidak nyaman, cemas, dan takut yang timbul sebagai respons emosional terhadap potensi hilangnya pekerjaan. Dengan kata lain, dimensi kognitif berkaitan dengan evaluasi rasional terhadap stabilitas kerja, sedangkan dimensi afektif menggambarkan respons emosional yang menyertainya.

Job insecurity dapat diartikan sebagai perasaan tidak berdaya yang dirasakan karyawan dalam mempertahankan keberlangsungan pekerjaannya akibat adanya ancaman atau ketidakpastian dalam lingkungan kerja (Priyadi, Sumardjo, & Mulyono, 2020). Ketika karyawan mengalami kondisi ini, mereka cenderung menunjukkan respons negatif, seperti penurunan motivasi dan keterlibatan kerja, yang pada akhirnya dapat menghambat kontribusi optimal terhadap organisasi. Rendahnya tingkat kepedulian karyawan untuk membantu rekan kerja merupakan salah satu indikasi dari dampak negatif *job insecurity*. Oleh karena itu, *job insecurity* dipandang sebagai faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB).

Secara teoritis, terdapat keterikatan antara *job insecurity* dan OCB melalui kerangka kerja teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) yang menyatakan bahwa karyawan dan organisasi bersifat timbal balik. Ketika karyawan merasa organisasi tidak memberikan keamanan kerja, mereka mungkin merasa tidak memiliki kewajiban moral untuk menunjukkan perilaku positif. Sebaliknya, jika mereka merasa dihargai dan dijamin keberlanjutan pekerjaannya, maka kemungkinan besar mereka akan membalasnya dengan kontribusi lebih untuk perusahaan (Cropanzano & Mitchell, 2005). Dengan demikian, *job insecurity* berpotensi menjadi pengaruh terhadap OCB.

Keterkaitan teoritis ini turut diperkuat oleh temuan-temuan empiris yang menunjukkan adanya pengaruh antara *job insecurity* dan perilaku OCB dalam berbagai konteks organisasi. Beberapa studi menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *organizational citizenship behavior*, karena perasaan tidak aman terhadap pekerjaan cenderung menurunkan motivasi karyawan untuk berkontribusi lebih kepada organisasi. Penelitian oleh Sora dkk. (2010) menemukan bahwa *job insecurity* dapat merusak persepsi keadilan organisasi dan mengurangi partisipasi dalam perilaku ekstra peran seperti OCB. Hal ini diperkuat oleh temuan Chirumbolo dan Areni (2005), yang menjelaskan bahwa *job insecurity* membuat karyawan lebih fokus pada tanggung jawab inti mereka dan menghindari keterlibatan dalam perilaku sukarela. Penelitian oleh Stankevičiūtė dkk. (2021) menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki dampak negatif terhadap *task performance* dan OCB.

Namun, beberapa penelitian lain menemukan bahwa dalam kondisi tertentu, *job insecurity* justru mendorong karyawan kontrak untuk meningkatkan OCB sebagai bentuk strategi bertahan. seperti yang diungkapkan oleh De Cuyper dkk. (2010), di mana individu dengan persepsi *job insecurity* tinggi tetap menunjukkan OCB jika mereka merasa ada kemungkinan memperoleh imbal balik dari organisasi, seperti perpanjangan kontrak. Penelitian dari Feather dan Rauter (2004) menemukan bahwa karyawan kontrak yang mengalami tingkat *job insecurity* yang lebih tinggi cenderung menunjukkan perilaku *Organizational citizenship behavior* (OCB) yang lebih besar. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja dapat mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih banyak diluar tugas utama mereka, kemungkinan sebagai upaya untuk mempertahankan posisi sebagai karyawan dalam perusahaan. Temuan-temuan yang beragam ini menunjukkan bahwa pengaruh *job insecurity* terhadap OCB bersifat kompleks dan kontekstual, khususnya pada populasi karyawan kontrak di wilayah Jabodetabek yang menghadapi dinamika ketenagakerjaan yang sangat kompetitif dan tidak menentu.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya mengeksplorasi lebih jauh bagaimana *job insecurity* memengaruhi *organizational citizenship behavior* dalam konteks karyawan kontrak, khususnya di wilayah Jabodetabek. Jabodetabek merupakan kawasan metropolitan dengan tingkat konsentrasi industri dan jasa

tertinggi di Indonesia. Tingginya angka pemutusan hubungan kerja menjadikan status kontrak sebagai skema kerja yang umum diterapkan. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul “Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Kontrak Di Jabodetabek”, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan kontrak di wilayah Jabodetabek.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari penjelasan di latar belakang, dapat diuraikan identifikasi permasalahan yang berkaitan dengan penelitian, antara lain:

1. Peningkatan jumlah karyawan kontrak di wilayah Jabodetabek sebagai respons terhadap tekanan globalisasi, efisiensi biaya, dan fleksibilitas tenaga kerja.
2. Tingginya angka PHK pada karyawan kontrak di wilayah Jabodetabek.
3. Karyawan kontrak cenderung mengalami tekanan psikologis dan tuntutan kerja yang tinggi.
4. Ketimpangan antara kontribusi *organizational citizenship behavior* yang diberikan dengan jaminan keamanan kerja yang diterima.
5. Meskipun banyak penelitian membahas tentang *organizational citizenship behavior* secara umum, masih sedikit yang secara spesifik meneliti tentang *job insecurity* terhadap *organizational citizenship behavior*, khususnya pada karyawan kontrak.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, peneliti memberikan batasan pada *organizational citizenship behavior* dalam bentuk perilaku karyawan kontrak yang memberikan kontribusi tambahan di dalam perusahaan dilihat berdasarkan *job insecurity* yang dirasakan setiap karyawan kontrak di Jabodetabek.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini yaitu apakah ada pengaruh *job insecurity* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan kontrak di Jabodetabek.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini yaitu mengetahui ada atau tidaknya pengaruh *job insecurity* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan kontrak di Jabodetabek



1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi, khususnya dalam memahami antara *job insecurity* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan yang statusnya kontrak di wilayah Jabodetabek. Penelitian ini menambah referensi mengenai pengaruh *job insecurity* terhadap OCB, yang hingga saat ini masih menunjukkan hasil yang beragam dan belum konsisten dalam penelitian sebelumnya

1.6.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini bisa menjadi acuan untuk manajemen perusahaan dalam memahami dampak *job insecurity* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan kontrak. Dengan demikian, perusahaan bisa membuat kebijakan ketenagakerjaan yang baik, seperti merancang lingkungan kerja yang lebih aman dan mendukung.

b. Karyawan Kontrak

Penelitian ini dapat membantu karyawan kontrak memahami bagaimana *job insecurity* dapat mempengaruhi sikap dan perilaku mereka di tempat kerja. Dengan wawasan ini, karyawan diharapkan dapat mengembangkan strategi adaptasi yang lebih baik dalam menghadapi ketidakpastian kerja

c. Peneliti Selanjutnya

Dapat menjadi referensi awal bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji lebih dalam untuk variabel *job insecurity* dan *organizational citizenship behavior* (OCB), khususnya pada konteks karyawan kontrak. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dengan mempertimbangkan variabel mediasi atau moderasi lainnya.