

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, setiap perusahaan dihadapkan pada persaingan antar perusahaan yang semakin meningkat. Dalam persaingan usaha yang semakin ketat, perusahaan kemudian saling berlomba untuk meningkatkan produktivitasnya masing-masing agar mampu menghadapi persaingan yang berlangsung saat ini. Agar perusahaan dapat menunjukkan produktivitas yang baik, dibutuhkan karyawan yang berkualitas yang merupakan faktor penting dalam menggerakkan dan mengembangkan perusahaan.

Robbins & Judge (2015) menjelaskan bahwa organisasi yang sukses adalah organisasi yang memiliki karyawan yang mampu bertindak melebihi tugas pekerjaan umum mereka, atau memberikan kinerja yang melampaui perkiraan. Pada dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, di mana sebagian besar tugas lebih sering dikerjakan dalam tim, fleksibilitas sangatlah penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan. Organisasi tidak hanya menginginkan karyawan untuk menyelesaikan tugas pada apa yang telah menjadi tugasnya (*in-role*), tetapi juga bersedia dan mampu untuk melakukan tugas di luar tugas pokoknya (*extra-role*) yang tidak secara langsung mendapatkan kompensasi pada sistem penghargaan atau penggajian formal. Perilaku *extra-role* ini disebut juga dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Fakta menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki karyawan

dengan tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik pula jika dibandingkan dengan organisasi lain (Robbins & Judge, 2015).

Baron dan Greenberg (2003) mengatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah tindakan yang dilakukan anggota organisasi yang melebihi dari ketentuan formal pekerjaannya. OCB merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Walter, 2005). Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan. Karyawan yang menampilkan OCB dapat disebut dengan *good citizen* (karyawan yang baik). Jika karyawan dalam suatu organisasi memiliki OCB, maka ia dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga mampu memilih perilaku yang terbaik untuk kepentingan organisasinya. Oleh karena itu, organisasi tidak akan berhasil dengan baik atau tidak dapat bertahan tanpa adanya anggota yang bertindak sebagai “*good citizen*” (Robbins & Judge, 2015). Karyawan-karyawan yang memiliki OCB tinggi, akan meningkatkan produktivitas dan kesuksesan dirinya di dalam suatu

organisasi dan kesuksesan itu tidak dilakukan untuk dirinya sendiri, tetapi juga untuk kepentingan organisasi itu sendiri.

OCB pada dasarnya dapat membantu mengubah suasana organisasi yang formal menjadi sedikit lebih santai dan penuh dengan kerja sama. Diharapkan dengan suasana yang demikian, maka ketegangan antara karyawan dapat dikurangi dan dapat meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga akan tercapai keefektifan dan keefisienan dalam menjalankan produktivitas organisasi. Hal tersebut juga dijelaskan oleh Smith (1983) bahwa OCB dapat meningkatkan kehidupan sosial dalam suatu organisasi.

OCB sangat penting dalam menunjang keefektifan fungsi-fungsi organisasi, terutama dalam jangka panjang. Podsakoff, *et al.* (2000) menjelaskan OCB mempengaruhi keefektifan organisasi karena beberapa alasan. Pertama, OCB dapat membantu meningkatkan produktivitas rekan kerja. Kedua, OCB dapat membantu meningkatkan produktivitas manajerial. Ketiga, OCB dapat membantu mengefisienkan penggunaan sumberdaya organisasional untuk tujuan-tujuan produktif. Keempat, OCB dapat menurunkan tingkat kebutuhan akan penyediaan sumberdaya organisasi secara umum untuk tujuan-tujuan pemeliharaan karyawan. Kelima, OCB dapat dijadikan sebagai dasar yang efektif untuk aktivitas-aktivitas koordinasi antara anggota-anggota tim dan antar kelompok-kelompok kerja. Keenam, OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan SDM-SDM handal dengan memberikan kesan bahwa organisasi merupakan tempat bekerja yang lebih menarik.

Ketujuh, OCB dapat meningkatkan stabilitas kinerja organisasi. Dan terakhir, OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan-perubahan lingkungannya.

Perilaku OCB di dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Adapun faktor-faktor tersebut diantaranya adalah budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, *Perceived Organizational Support*, *Leader-Member Exchange*, masa kerja, *job insecurity*, dan jenis kelamin (Organ, 1995; Shore & Wayne, 1993; Wayne, *et al*, 1997; Greenberg dan Baron, 2000).

Greenhalgh dan Sutton (1991; dalam Jorge, 2005) melakukan penelitian dengan mengaitkan antara OCB dan *job insecurity*. Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa *job insecurity* dapat menurunkan tingkat perilaku kewargaorganisasian (*Organizational Citizenship Behavior*) pada karyawan.

Greenhlagh & Rosenblaat (1984) menjelaskan bahwa *job insecurity* merujuk pada perasaan kehilangan kekuasaan untuk tetap menjaga kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang terancam. Greenglass, *et al* (2002) menemukan bahwa menurunnya kondisi psikologis seseorang akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti perasaan tidak aman dalam bekerja (*job insecurity*) akan mempengaruhi karyawan lebih dari sekedar kehilangan pekerjaan semata. Perekrutan karyawan baru juga mempengaruhi timbulnya *job insecurity* bagi para karyawan lain yang juga masih dalam masa kontrak karena mereka merasa takut akan tersaingi oleh karyawan baru yang sama-sama masih dalam masa kontrak untuk

menjadi karyawan tetap di perusahaan. Hal senada juga dikemukakan oleh Smithson dan Lewis (2000), dimana menurutnya *job insecurity* muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh *job insecurity* dengan OCB memberikan hasil yang beragam. Penelitian lain yang dilakukan oleh Margaretha, dkk (2007) yang melakukan analisis sekaligus mengenai pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja, keinginan keluar, komitmen organisasional, dan OCB pada guru SMA memperoleh hasil bahwa OCB tidak dipengaruhi oleh *job insecurity*. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Davy, *et al* (1997) menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh pekerja dapat membuat karyawan cenderung menurunkan *extra-role* behavior (OCB) dan dapat menurunkan keinginan karyawan untuk tetap berada di perusahaan. Hal tersebut disebabkan karena pekerja kontrak merasa kurang terikat dengan perilaku kewargaan organisasional sehingga berdampak pada menurunnya kinerja dan melemahnya efektivitas daya saing organisasi. Keadaan tersebut juga didukung dengan *Social Exchange Theory* (SET) yang mengatakan bahwa kinerja OCB akan menurun pada saat organisasi melanggar kewajiban untuk menyediakan keamanan kerja kepada pekerjanya.

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga membahas mengenai perilaku individu dalam organisasi. Banyak penelitian mengenai OCB yang berfokus pada pengaruh perilaku OCB terhadap kinerja individu dan organisasi, dimana yang paling menonjol adalah perilaku organisasi dalam perusahaan. *Perceived Organizational Support* (POS) diyakini sebagai salah satu prediktor dari OCB. Hal tersebut senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Shore dan Wayne (1993) yang menemukan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasional menjadi prediktor dari OCB dan berhubungan positif dengan kinerja dan OCB. Persepsi karyawan yang baik terhadap POS kepada kualitas kehidupan kerja mereka akan menimbulkan rasa hutang budi dalam diri mereka pada organisasi sehingga mereka akan merasa memiliki kewajiban untuk membayarnya.

Dukungan organisasi dilihat sebagai faktor organisasi yang sering dimungkinkan mendahului adanya OCB dalam organisasi. Hal ini memungkinkan POS untuk memberi perhatian kepada karyawan dan ketika seorang karyawan senang dengan dukungan yang diberikan, maka karyawan akan cenderung memberikan imbalan untuk mendukung organisasi tersebut (Eisenberger, 2001). Hal ini sejalan pula dengan yang dikemukakan oleh Moideenkutty (2005) yang menjelaskan bahwa pertukaran sosial di organisasi dapat dikonsepsikan sebagai pertukaran global antara individu dengan organisasi, ketika terjadi pertukaran sosial di organisasi, dimungkinkan karyawan mengikutsertakan perilaku yang menjadi keuntungan organisasi. Ketika karyawan diperlakukan baik oleh organisasi,

maka sebagai timbal baliknya karyawan akan menunjukkan perilaku yang dapat menguntungkan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Shore dan Wayne (1993) menemukan bahwa POS menjadi prediktor *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan berhubungan positif dengan kinerja dan OCB. Pekerja yang merasa bahwa mereka didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya (*feedback*) dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship*.

Berdasarkan *Social Exchanged Theory* (SET), tingginya POS akan mendorong pekerja untuk membalas melalui keterlibatan pekerja dalam perilaku fungsional yang bernilai bagi organisasi. Berdasarkan evaluasi dari perilaku-perilaku sebelumnya, maka pekerja percaya bahwa organisasi akan terus memperlakukan dengan baik di masa depan.

Penelitian Hutchen (1997) menguji hubungan antara POS dengan komitmen afektif, *organizational dependability* menghasilkan bahwa POS berhubungan positif dengan inovasi karyawan, kehadiran, kinerja dan berhubungan negatif dengan *turn over intention*. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa POS berhubungan dengan OCB, OCB mewakili *extra-role behaviour* (Wayne et. al., 1997). POS merupakan prediktor bagi OCB-O, *turnover intention*, komitmen (Cropanzano & Mitchell, 2005).

Dukungan organisasi, yang dinotasikan dengan POS, terbukti berhubungan dengan pengukuran *job insecurity* (Hofmann & Morgeson, 1999). Riset yang dilakukan oleh Rhoades and Eisenberger (2002),

menemukan bahwa *job insecurity* berhubungan erat dengan POS. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian dari Wayne *et. al.*, (1997) POS terbukti dapat memprediksikan OCB, *turnover* dan komitmen organisasi.

*Job insecurity* juga dikaitkan dengan menurunnya kepercayaan terhadap organisasi (Ashford *et. al.*, 1989), menurunnya loyalitas terhadap organisasi (Loseby; 1992 pada Rosenblatt, Talmud dan Ruvio, 1999), menurunnya persepsi terhadap dukungan organisasi (Rosenblatt & Ruvio, 1996). *Job Insecurity* juga mempengaruhi komitmen organisasi, *resistance to change* dan kepercayaan. Dari penelitian Ashford *et al.* (1989), Turnley & Feldman, (2000), dan JIWIS (1999) menunjukkan bahwa ketidakpastian kondisi organisasi dan *job insecurity* akan menurunkan tingkat kepercayaan terhadap organisasi.

Perilaku OCB karyawan di setiap organisasi berbeda-beda. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi perilaku tersebut, yakni status kepegawaian mereka di dalam organisasi. McGinnis & Morrow (1990; dalam Stamper & Dyne, 2001) menjelaskan bahwa preferensi status kepegawaian pekerja dapat mempengaruhi hubungan antara status kepegawaian dan perilaku dalam organisasi. Beberapa hasil penelitian yang menyatakan adanya hubungan antara status kepegawaian dan perilaku dalam organisasi (Stamper dan Dyne, 2001). Penelitian tersebut melibatkan pekerja penuh waktu dan paruh waktu di sebuah restoran sebagai sampel penelitian. Stamper dan Dyne (2001) melakukan penelitian tersebut untuk melihat hubungan antara *work status* dan *organizational citizenship behavior* yang berfokus pada dua



perilaku yang terdapat dalam OCB, yaitu *helping behavior* dan *sportsmanship* pada karyawan tersebut. Penelitian mengenai pekerja penuh waktu dan paruh waktu dilakukan karena pada saat itu jumlah pekerja paruh waktu makin bertambah dari tahun ke tahun di beberapa sektor industri di Amerika. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja paruh waktu cenderung untuk kurang menampilkan *helping behavior* (perilaku menolong) dibandingkan dengan pekerja penuh waktu. Stamper dan Dyne (2001) menyatakan bahwa pekerja paruh waktu menghabiskan waktu yang sedikit di tempat kerjanya, menerima informasi, keuntungan, upah, dan *training* yang lebih sedikit di tempat kerjanya. Sedangkan untuk *sportsmanship*, pekerja penuh waktu memiliki tingkat keterlibatan yang lebih jika dibandingkan dengan pekerja paruh waktu. Hal tersebut mungkin disebabkan karena pekerja penuh waktu memiliki pemahaman yang lebih mengenai pentingnya kewarganegaraan bagi keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

*Job insecurity* pada umumnya banyak dirasakan oleh karyawan dengan status kontrak. Saat ini, sebagian besar perusahaan telah banyak memberlakukan karyawan dengan status kontrak. Bagi perusahaan pengguna sistem kontrak, menggunakan tenaga kerja kontrak merupakan hal yang menguntungkan. Alasan perusahaan menggunakan sistem kontrak adalah untuk melakukan efisiensi biaya (*cost of production*), dimana dengan sistem tersebut perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan.

*Work status* atau status kepegawaian didefinisikan sebagai kedudukan atau status hukum seseorang sebagai pekerja di tempatnya bekerja. Status kepegawaian dapat menentukan hak dan kewajiban bagi seorang pekerja sehingga penting bagi seorang individu untuk mengetahui kedudukan atau status hukum dirinya sebagai seorang pekerja. Saat ini, fenomena karyawan kontrak di Indonesia telah menjadi fenomena ketenagakerjaan. Berdasarkan data hasil riset yang dilakukan oleh Bank Dunia dan Organisasi Buruh Internasional (*International Labor Organization (ILO)*) menunjukkan bahwa terdapat 35% dari 33 juta pekerja formal di Indonesia atau sekitar 11,55 juta pekerja merupakan tenaga alih daya atau kontrak. Padahal, lima tahun yang lalu jumlah dari pegawai tetap mencapai 70%, artinya sebanyak 65% pegawai saat ini adalah karyawan dengan status kontrak (Fitrizky, 2014).

Meningkatnya jumlah pekerja kontrak dalam perusahaan menyebabkan meningkatnya jumlah pertumbuhan penelitian untuk menguji mengenai pengaruh pekerja kontrak terhadap perilaku pekerja. Bounocore, *et al* (2005; dalam Partina, 2012) mengemukakan bahwa pekerja kontrak ditemukan memiliki *outcome* yang kurang positif di tempat kerja, seperti lebih sering sakit, memiliki *turnover* yang tinggi, tingkat keinginan berkontribusi yang rendah jika dibandingkan dengan pekerja tetap.

Salmieri (2009) menuliskan bahwa pekerja dengan status kontrak dapat memberikan dampak pada hubungan jangka panjang antara pekerja dengan perusahaan, karir, dan perasaan *job insecurity*. Dalam literatur mengenai pekerja kontrak, disebutkan bahwa status kerja diidentifikasi sebagai salah

satu faktor penentu dari *job insecurity* (De Witte, 2005). Benach, *et al* (2002) berdasarkan hasil penelitiannya menemukan perbedaan *job insecurity* pada pekerja tetap dan kontrak. Para pekerja kontrak lebih merasakan *job insecurity* yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan pekerja tetap.

Setiap pekerja kontrak di sebuah perusahaan menginginkan keamanan terhadap pekerjaannya di masa yang akan datang. Adanya ketidakamanan kerja (*job insecurity*) yang dialami pegawai kontrak akan meningkatkan perilaku kewargaan organisasional atau *organizational citizenship behavior* (OCB) (Wong, *et al*, 2005). De Bree (2010) menunjukkan adanya pengaruh yang negatif dari perasaan *job insecurity* terhadap *extra-role behavior*. Perilaku *extra-role behavior* tersebut dapat tercermin dalam *organizational citizenship behavior* (OCB). Brocker, *et al* (1992) menyatakan bahwa pekerja yang takut akan kehilangan pekerjaannya akan memberikan tenaga lebih untuk menunjukkan bahwa pekerja tersebut memiliki kualitas. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Feather & Rauter (2004) menemukan bahwa semakin tingginya *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan kontrak, maka perilaku OCB pada karyawan tersebut juga akan semakin meningkat.

Penelitian ini termotivasi dengan minimnya penelitian yang menggunakan variabel mediator pada pengujian hubungan *job insecurity* dengan OCB pada karyawan dengan status kontrak. Sebagian besar penelitian mengenai *job insecurity* lebih dikaitkan dengan berbagai konsekuensi negatif terhadap kesehatan mental dan fisik yang hasilnya

hingga saat ini masih kontradiktif (Ashford, *et al.* 1989), depresi, kepercayaan terhadap organisasi (Ashford, *et al.* 1989), menurunnya loyalitas terhadap organisasi (Loseby, 1992, dalam Rosenblatt, Talmud, & Ruvio, 1989), menurunnya persepsi terhadap dukungan organisasi (Roseblatt & Ruvio, 1996), komitmen organisasi, *resistance to change* dan *intention to leave* (Ashford, *et al.* 1989; Roseblatt & Ruvio, 1996). Selain itu, perkembangan penelitian mengenai *job insecurity* juga dikaitkan dengan faktor demografis, seperti variabel umur, sosio-ekonomi (Feijoo, 2004), gender (Rosenblatt, Talmud, & Ruvio, 1989), kondisi keluarga (Barling, *et al.* 1999).

Sementara penelitian di Indonesia sendiri telah dimulai dan sebagian besar masih terkait dengan berbagai konsekuensi *job insecurity* dan sikap kerja. Setianingrum, Halina, & Achamd (2008) dalam penelitiannya menguji hubungan antara *job insecurity* dengan komitmen kontinuan. Hasil menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara *job insecurity* dengan komitmen kontinuan. Sahid (2008) dalam penelitiannya menguji hubungan antara *job insecurity* dengan persepsi terhadap pemutusan hubungan kerja. Wening (2005) menguji pengaruh *job insecurity* pada organisasi perbankan yang mengalami restrukturisasi, dan hasilnya menunjukkan komitmen organisasi memberikan efek mediasi negatif pada hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover*, artinya pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan seseorang untuk *turnover* tidak secara langsung terjadi, namun melalui komitmen organisasi. Penelitian yang mengaitkan *job insecurity*

terhadap kinerja, yang dalam hal ini digambarkan dengan kinerja *extra-role* atau yang disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Sementara alasan memasukkan variabel *Perceived Organizational Support (POS)* sebagai variabel mediator karena berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ngo, *et al* (2013) menemukan bahwa dukungan organisasional dapat memediasi hubungan antara *job insecurity* dan perilaku OCB pada karyawan. Lebih lanjut, Ngo, *et al* (2013) menjelaskan bahwa *job insecurity* pada karyawan akan menyebabkan stress kerja pada karyawan, dimana stress kerja tersebut akan menciptakan suasana yang tidak nyaman di dalam organisasi dan akan mempengaruhi kinerja dan perilaku *extra-role*. Dukungan organisasi kemudian akan memberikan respon positif kepada karyawan dan akan mereduksi atau menurunkan ketidakamanan kerja dan stress kerja pada karyawan yang secara tidak langsung akan meningkatkan perilaku OCB-nya. Sehingga, ketika perusahaan hendak meningkatkan perilaku OCB yang dilakukan oleh karyawan, maka organisasi hendaknya memberikan atau meningkatkan POS terlebih dahulu agar ketidakamanan yang dirasakan oleh karyawan dapat menurun, sehingga perilaku OCB karyawan dapat meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Ngo, *et al* tersebut dilakukan pada karyawan tetap di tiga perusahaan di Cina, sementara belum diketahui hubungan antara ketiga variabel tersebut pada karyawan kontrak yang memiliki karakteristik yang berbeda dengan karyawan tetap. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap pengaruh *job*

*insecurity* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan *Perceived Organizational Support* (POS) sebagai variabel mediator pada karyawan kontrak.

## 1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh antara *job insecurity* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?
- b. Apakah terdapat pengaruh antara *job insecurity* terhadap *Perceived Organizational Support* (POS)?
- c. Apakah terdapat pengaruh antara *job insecurity* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui perantara *Perceived Organizational Support* (POS)?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh antara *job insecurity* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
- b. Untuk mengetahui pengaruh antara *job insecurity* terhadap *Perceived Organizational Support* (POS).

- c. Untuk mengetahui pengaruh antara *job insecurity* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui perantara *Perceive Organizational Support* (POS).

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengenai dinamika pengaruh yang terjadi antara *job insecurity* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan dengan status kontrak. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi tambahan mengenai teori-teori yang berkaitan dengan *Perceived Organizational Support* (POS).

- b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya keamanan kerja bagi karyawan dengan status kontrak dalam mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Selain itu, penelitian ini juga ingin mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara *job insecurity* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui *Perceived Organizational Support* (POS). Diharapkan, dengan pemahaman baru mengenai *job insecurity* yang dirasakan oleh sebagian

besar karyawan dengan status kontrak, pihak organisasi dapat memperoleh masukan atau saran dari penelitian ini untuk meningkatkan efektivitas organisasi melalui OCB, dengan memperhatikan variabel POS yang dipersepsikan para karyawan kontrak sebagai prediktor dari OCB.