

PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION* TERHADAP *JOB PERFORMANCE* MELALUI *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN BANK BRI CABANG JOMBANG

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA MANAJEMEN
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
DEPARTEMEN MANAJEMEN**



DIAJUKAN OLEH

**NABILAH PRAMESTI DYAS AYU SARASWATI
NIM. 041711233116**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
DEPARTEMEN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2022**

SKRIPSI

PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION* TERHADAP *JOB PERFORMANCE* MELALUI *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN BANK BRI CABANG JOMBANG

DIAJUKAN OLEH

NABILAH PRAMESTI DYAS AYU SARASWATI
NIM. 041711233116

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

DOSEN PEMBIMBING,



DR. AHMAD RIZKI SRIDADI
NIP.197610292002121002

TANGGAL: 3 NOVEMBER 2022

KETUA PROGRAM STUDI,



DR. DIEN MARDIYAH, SE., M.Si
NIP.197211181999032001

TANGGAL: 7 NOVEMBER 2022

PERNYATAAN ORISINAL SKRIPSI

Saya, (Nabilah Pramesti Dyas Ayu Saraswati, NIM. 041711233116), menyatakan bahwa:

1. Skripsi saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatas namakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (*plagiarism*) dari karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Airlangga, maupun diperguruan tinggi lainnya.
2. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas mencantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar kepustakaan.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelas yang telah diperoleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Airlangga.

Surabaya, 8 Agustus 2022

Peneliti,



NABILAH PRAMESTI DYAS AYU SARASWATI
NIM. 041711233116

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis haturkan kepada Allah SWT, shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW tercinta. Atas limpahan rahmat dan kasih sayang Allah SWT, penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Selama penulisan skripsi ini penulis dihadapkan pada berbagai hambatan dan kendala, Namun berkat bantuan dari berbagai pihak penulis dapat melalui hambatan dan kendala tersebut. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak tersebut, antara lain:

1. Allah SWT yang telah memberikan karunia yang tak terhingga sehingga Saya dapat menyelesaikan skripsi.
2. Prof. Dr. Dian Agustia, SE.,M.Si.,Ak.,CMA.,CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.
3. Dr. Gancar Candra Premananto, SE.,M.Si.,CMA,selaku ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.
4. Dr. Dien Mardiyah, SE., M.Si, selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.
5. Dr. Ahmad Rizki Sridadi, SH., MM., MH, selaku dosen pembimbing yang telah sabar dan meluangkan waktunya untuk membimbing, memberi saran, dan nasihat selama penyusunan skripsi hingga terselesaikan dengan baik.
6. Dr. Sri Hartini, S.E., M,Si, selaku dosen wali yang telah memberikan nasihat dan masukan selama masa perkuliahan.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama masa perkuliahan.
8. Seluruh staf Departemen Manajemen, dan karyawan-karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga yang telah memberikan informasi-informasi yang sangat membantu penulis.

9. Kedua orang tua dan saudara kandung penulis, R. Sapto Roedy Widijanto, Indriastuti, dan Naufal Pradipta Bagus Erlangga yang sudah mendukung segala keputusan penulis selama menyelesaikan studi sebagai mahasiswa manajemen Universitas Airlangga dan memberikan doa tanpa henti.
10. Sahabat dan teman dekat penulis, Lala, Saurara, Vonny, Nafa, Revi, Inak, Nadya, Dina, Dhebi, Dafa, Farrin yang selalu mendukung dan memberikan semangat, bantuan tanpa henti selama penulisan.
11. Teman bimbingan skripsi Rifki, Aswinda, Kresna, Izzul yang selalu memberikan bantuan bagi penulis saat kesulitan dalam penyusunan skripsi.
12. Kawan-kawan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang menjadi penyemangat bagi penulis.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa selalu memberikan rahmat-Nya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan untuk penulis. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan. Seluruh kritik dan saran akan diterima penulis dengan senang hati, sehingga skripsi ini menjadi lebih baik dan bermanfaat bagi orang lain.

Surabaya, 8 Agustus 2022

Peneliti,

NABILAH PRAMESTI DYAS AYU SARASWATI
NIM. 041711233116

ABSTRAK

Pandemi Covid-19 memunculkan paradox dalam berbagai macam tata kelola perusahaan, termasuk dalam industri perbankan. Adanya kecemasan akan ancaman ini timbul karena banyak perusahaan yang melakukan pengurangan karyawan dan pengurangan gaji dengan menerapkan metode shift per hari dalam upaya mengurangi mobilitas untuk menghadapi pandemi Covid-19. Karyawan yang mengalami job insecurity dapat mengganggu semangat kerja sehingga efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas tidak dapat diharapkan dan mengakibatkan turunnya kinerja kerja. *Organizational identification* dan *organizational citizenship behavior* yang baik akan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan organisasi lainnya. Tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job insecurity* dan *organizational identification* terhadap *organizational citizenship behavior* dan *job performance*; serta untuk menguji dan menganalisis pengaruh *organizational identification* terhadap *job performance*; untuk menguji dan menganalisis pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap *job performance*; dan juga untuk menguji dan menganalisis peran mediasi *organizational citizenship behavior* terhadap pengaruh *job insecurity* dan *organizational identification* terhadap *job performance*.

Pendekatan penelitian studi ini ialah metode kuantitatif. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode survei dengan cara pembagian kuesioner pada karyawan yang bekerja di industri perbankan. Populasi sampel adalah 167 karyawan BRI Cabang Jombang. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah PLS (*Partial Least Square*).

Hasil analisis yang diperoleh dapat diambil kesimpulan bahwa *job insecurity* dan *organizational identification* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, namun *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *Job Performance*; sedangkan *Organizational Identification* berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance*; dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap *Job Performance*; sedangkan *organizational citizenship behavior* memediasi hubungan antara *Job insecurity* dan *Organizational identification* dengan *Job performance* secara penuh.

Kata Kunci : *Job insecurity, Organizational identification, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Job performance.*

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic has created a paradox in various kinds of corporate governance, including in the banking industry. Anxiety about this threat arises because many companies are reducing employees and reducing salaries by implementing the shift method per day in an effort to reduce mobility to deal with the Covid-19 pandemic. Employees who experience job insecurity can interfere with work morale so that effectiveness and efficiency in carrying out tasks cannot be expected and result in decreased work performance. Good organizational identification and organizational citizenship behavior will have better performance compared to other organizations. The purpose of this study was to examine and analyze the effect of job insecurity and organizational identification on organizational citizenship behavior and job performance; and to examine and analyze the effect of organizational identification on job performance; to test and analyze the effect of organizational citizenship behavior on job performance; and also to examine and analyze the mediating role of organizational citizenship behavior on the effect of job insecurity and organizational identification on job performance.

The research approach of this study is a quantitative method. The data collection method in this study used a survey method by distributing questionnaires to employees who work in the banking industry. The sample population is 167 employees of BRI Branch Jombang. The analytical technique used in this research is PLS (Partial Least Square).

The results of the analysis obtained can be concluded that Job Insecurity and Organizational Identification have an effect on organizational citizenship behavior, but Job Insecurity has no effect on Job Performance; while Organizational Identification has a significant effect on Job Performance; and organizational citizenship behavior has an effect on Job Performance; while organizational citizenship behavior mediates the relationship between Job insecurity and Organizational identification with Job performance full mediated.

Keywords: *Job insecurity, Organizational identification, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Job performance.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
PERNYATAAN ORISINAL SKRIPSI.....	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	9
1.4. Manfaat Penelitian.....	9
1.5. Sistematika Penulisan Skripsi	10
BAB II.....	12
TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1. Landasan Teori.....	12
2.1.1. <i>Social Exchange Theory</i>	12
2.1.2. <i>Social Identity Theory</i>	14
2.1.3. Perilaku Organisasi.....	16
2.1.4. <i>Job Insecurity</i>	20
2.1.5. <i>Organizational Identification</i>	24
2.1.6. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	29
2.1.7. <i>Job Performance</i>	34
2.2. Hubungan Antar Variabel.....	42
2.2.1. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> 42	
2.2.2. Pengaruh <i>Organizational Identification</i> terhadap <i>Organizational</i> <i>Citizenship Behavior</i>	44
2.2.3. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Job Performance</i>	45
2.2.4. Pengaruh <i>Organizational Identification</i> terhadap <i>Job Performance</i>	46
2.2.5. Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap <i>Job</i> <i>Performance</i>	47
2.3. Kerangka Konseptual.....	48
2.4. Hipotesis Penelitian.....	48
BAB III	58
METODOLOGI PENELITIAN	58
3.1. Pendekatan Penelitian	58

3.2. Identifikasi Variabel	58
3.3. Definisi Operasional Variabel	59
3.3.1. <i>Job Insecurity</i> sebagai Variabel Independen (X_1)	59
3.3.2. <i>Organizational Identification</i> sebagai Variabel Independen (X_2)	60
3.3.3. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> sebagai Variabel Intervening (Z)	61
3.3.4. <i>Job Performance</i> sebagai Variabel Dependen (Y)	62
3.4. Jenis dan Sumber Data	63
3.5. Metode dan Teknik Pengumpulan Data	63
3.6. Populasi dan Sampel	64
3.6.1. Populasi	64
3.6.2. Sampel	64
3.7. Skala Pengukuran	65
3.8. Teknik Analisis Data	66
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	70
4.1. Hasil Analisis	70
4.1.1. Hasil Analisis Deskriptif	70
4.1.2. Uji Validitas Dan Reliabilitas	79
4.1.3. Hasil Analisis <i>Partial Least Square</i> (PLS)	81
4.2. Pembahasan	92
4.2.1. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	92
4.2.2. Pengaruh <i>Organizational Identification</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	96
4.2.3. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Job Performance</i>	96
4.2.4. Pengaruh <i>Organizational Identification</i> terhadap <i>Job Performance</i>	103
4.2.5. Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap <i>Job Performance</i>	105
4.2.6. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Job Performance</i> yang dimediasi oleh <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	108
4.2.7. Pengaruh <i>Organizational Identification</i> terhadap <i>Job Performance</i> yang dimediasi oleh <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	110
BAB V	113
KESIMPULAN DAN SARAN	113
5.1. Kesimpulan	113
5.2. Saran	115
DAFTAR PUSTAKA	118
LAMPIRAN	127
Lampiran 1 Kuesioner	127
Lampiran 2 Data Penelitian	130
Lampiran 3 Statistik Deskriptif	141
Lampiran 4 Uji Validitas	152
Lampiran 5 Uji Reliabilitas	158
Lampiran 6 Output PLS	161

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Mapping Penelitian Terdahulu	49
Tabel 3.1 Pengukuran Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Z)	64
Tabel 3.2 Pengukuran Variabel <i>Job Performance</i> (Y)	65
Tabel 3.3 <i>Rule of Thumb</i> Validitas <i>Outer Model</i> Reflektif	70
Tabel 3.4 <i>Rule of Thumb</i> Reliabilitas <i>Outer Model</i> Reflektif	71
Tabel 3.5 <i>Rule of Thumb</i> <i>Inner Model</i>	71
Tabel 3.6 <i>Rule of Thumb</i> Uji Hipotesis	72
Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin	73
Tabel 4.2 Karakteristik Usia	74
Tabel 4.3 Karakteristik Lama Responden Bekerja	74
Tabel 4.4 Hasil Pernyataan Responden Terhadap Variabel <i>Job Insecurity</i> (X1) .	76
Tabel 4.5 Hasil Pernyataan Responden Terhadap Variabel <i>Organizational Identification</i> (X2)	77
Tabel 4.6 Hasil Pernyataan Responden Terhadap Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Z)	79
Tabel 4.7 Hasil Pernyataan Responden Terhadap Variabel <i>Job Performance</i> (Y)	81
Tabel 4.8 Uji Validitas	82
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	83
Tabel 4.10 Uji Validitas (<i>Convergent Validity</i>)	85
Tabel 4.11 <i>Cross Loadings</i>	87
Tabel 4.12 Nilai Average Variance Extracted (AVE)	88
Tabel 4.13 <i>Composite Reliability</i>	89
Tabel 4.14 Hasil Pengujian Hipotesis	91
Tabel 4.15 Nilai <i>R-Square</i>	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	48
Gambar 4.1 Model Penelitian PLS.....	90

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Kuesioner	125
LAMPIRAN 2 Data Penelitian	128
LAMPIRAN 3 Statistik Deskriptif.....	139
LAMPIRAN 4 Uji Validitas	150
LAMPIRAN 5 Uji Reliabilitas	156
LAMPIRAN 6 <i>Output</i> PLS.....	159

