

Peran *Organizational Identification* Sebagai Mediator Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Islamic Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja Karyawan di PT. Long Bagun Prima Sawit

SKRIPSI



Ditulis oleh:

Nama : Andi Nur Azizah Hafsa
Nomor Mahasiswa : 17311096
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2021

Peran *Organizational Identification* Sebagai Mediator Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Islamic Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja Karyawan di PT. Long Bagun Prima Sawit

SKRIPSI

ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana strata-1 di program studi Manajemen,



Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

Oleh:

Nama : Andi Nur Azizah Hafsah

Nomor Mahasiswa : 17311096

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2021



SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Andi Nur Azizah Hafsa

Nomor Mahasiswa : 17311096

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis dan Ekonomika

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.



Samarinda, 2 September 2021

Andi Nur Azizah Hafsa

HALAMAN PENGESAHAN

Peran *Organizational Identification* Sebagai Mediator Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Islamic Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja Karyawan di PT. Long Bagun Prima Sawit

Nama Mahasiswa : Andi Nur Azizah Hafsa
Nomor Mahasiswa : 17311096
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 2 September 2021
Telah disetujui dan disahkan oleh



Dosen Pembimbing,
Prof. Dr. Muafi, S.E., M.Si.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

PERAN *ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION* SEBAGAI MEDIATOR PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *ISLAMIC ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DAN KINERJA KARYAWAN DI PT LONG BANGUN PRIMA SAWIT

Disusun Oleh : **ANDI NUR AZIZAH HAFSAH**

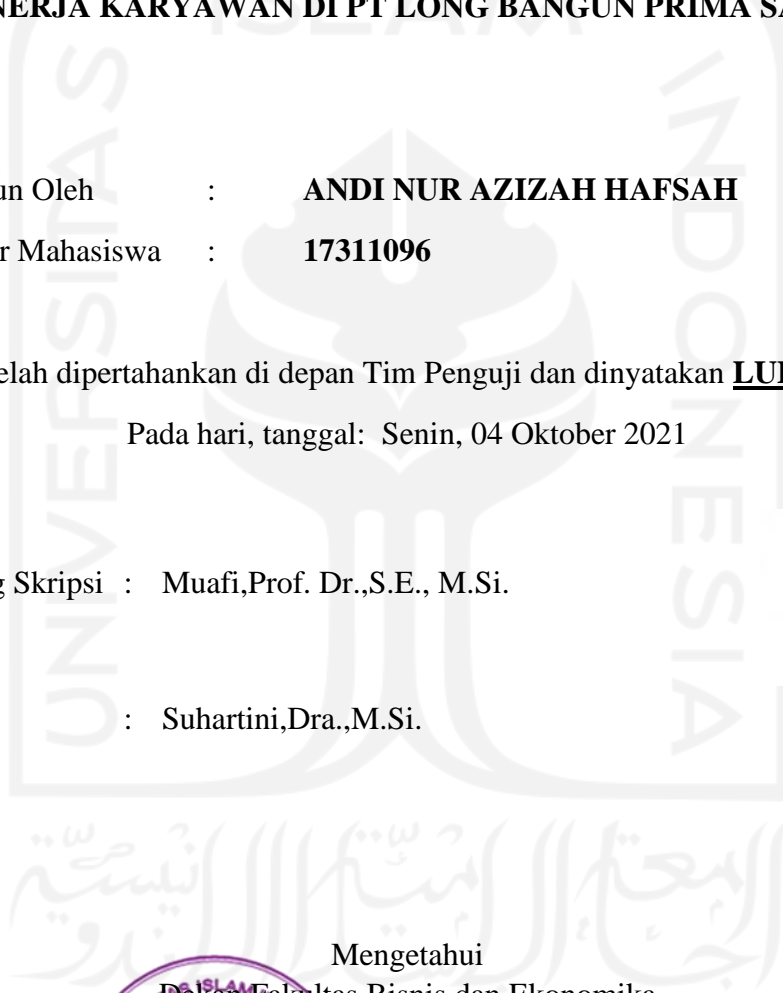
Nomor Mahasiswa : **17311096**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari, tanggal: Senin, 04 Oktober 2021

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Muafi, Prof. Dr., S.E., M.Si.

Penguji : Suhartini, Dra., M.Si.



Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

ABSTRAK

Penelitian ini menguji dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *Islamic OCB* dan kinerja karyawan dimediasi Oleh *organizational identification*. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Lng Bagun Prima Sawit yang berjumlah 78 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *organizational identification*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan maka tingkat identifikasi diri karyawan terhadap perusahaan akan menurun begitu pun sebaliknya. Sedangkan *organizational identification* berpengaruh positif terhadap *Islamic OCB* dan kinerja karyawan. ketika karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan perusahaan, maka perilaku *Islamic OCB* dan kinerja karyawan pun akan maksimal. Selain itu, *organizational identification* juga terbukti memediasi hubungan *job insecurity* dengan *Islamic OCB* dan kinerja karyawan. Identifikasi diri yang tinggi terhadap perusahaan akan memperlemah pengaruh negatif *job insecurity* dan meningkatkan perilaku *Islamic OCB* dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Job Insecurity, Organizational Identification, Islamic OCB, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

This study examines and analyzes the effect of job insecurity on Islamic OCB and employee performance mediated by organizational identification. The research method used in this study is a quantitative research method by distributing questionnaires to respondents. The population studied in this study were employees of PT. Lng Bagun Prima Sawit totaling 78 people. The data analysis method used in this study is the Structural Equation Model (SEM) using Partial Least Square (PLS).

The results of this study indicate that job insecurity has a negative effect on organizational identification. This shows that the higher the level of job insecurity felt by employees, the level of employee self-identification with the company will decrease and vice versa. While organizational identification has a positive effect on Islamic OCB and employee performance. when employees identify themselves with the company, Islamic OCB behavior and employee performance will be maximized. In addition, organizational identification has also been shown to mediate the relationship between job insecurity and Islamic OCB and employee performance. High self-identification of the company will weaken the negative effect of job insecurity and increase Islamic OCB behavior and employee performance.

Keywords: *Job Insecurity, Organizational Identification, Islamic OCB, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrahim,

Assalamualaikum Warohmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah Robbilalamin, puji syukur penulis sampaikan kepada Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* yang telah dengan izinnya memberikan kekuatan, kenikmatan dan petunjuk yang melimpah. Tak lupa pula sholawat beserta salam kita sampaikan kepada junjungan besar, Nabi Muhammad *Sholallahualaihi Wa Salam* sebagai Rasulullah dan panutan bagi umat Islam. Sehingga, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Peran *Organizational Identification* Sebagai Mediator Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Islamic Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja Karyawan di PT. Long Bagun Prima Sawit”**

Penulisan skripsi ini disusun bertujuan untuk memenuhi syarat kelulusan dalam mendapatkan gelar sarjana Strata-1 di program studi manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia. Penulis menyadari bahwa proses penyusunan skripsi yang ditulis oleh peneliti terdapat dukungan berbagai pihak. Penulis sangat mengucapkan syukur dan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dorongan serta bantuan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat, karunia, dan hidayah-Nya sehingga penulis diberi kemudahan dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

2. Almarhum Tatta (Andi Basri), Mama Erniwati, dan Adik Ismail yang senantiasa terus mendoakan, memberikan semangat, serta dukungan yang tiada henti. Maaf Tatta, karena tidak sempat mempersembahkan ini secara langsung. Saya sudah melaksanakan janji saya.
3. Bapak Prof. Dr. Muafi, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan kesediaan waktu, tenaga, arahan, dan pikiran yang sangat membantu penulis selama penyusunan skripsi ini.
4. Seluruh dosen, serta staf karyawan Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan ilmu pengetahuan, pengalaman, dan pelayanan fasilitas selama ini sangat bermanfaat bagi penulis.
5. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Indonesia beserta seluruh jajaran pimpinan universitas.
6. Bapak Dr. Jaka Sriyana, S.E., M.Si., Ph.D selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
7. Bapak Anjar Priyono, S.E., M. Si., Ph.D selaku Ketua Jurusan Prodi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
8. Bapak Budi Hantoro selaku HRD PT. Long Bagun Prima Sawit dan seluruh responden PT. Long Bagun Prima Sawit
9. Kepada sahabat-sahabat penulis yang selalu ada dalam keadaan apapun.
10. Jojo dan Panca sebagai teman terdekat penulis, terima kasih sudah mau menghibur dan memberikan dukungan setiap saat.

11. Teman-teman LPM Ekonomika yang membuat saya memiliki banyak cerita.



DAFTAR ISI

Halaman

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1 Bagi Peneliti	8
1.4.2 Bagi Perusahaan	8
1.4.3 Bagi Mahasiswa	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 <i>Job Insecurity</i>	9
2.1.2 <i>Organizational Identification</i>	17
2.1.3 <i>Islamic Organizational Citizenship Behavior</i>	23
2.1.4 Kinerja Karyawan	31
2.2 Penelitian Terdahulu	38
2.2.1 Hubungan <i>Job insecurity</i> dan <i>Organizational Identification</i>	39
2.2.2 Hubungan <i>organizational identification</i> dan <i>Islamic OCB</i>	44
2.2.3 Hubungan <i>Organizational Identification</i> dan Kinerja Karyawan.....	49

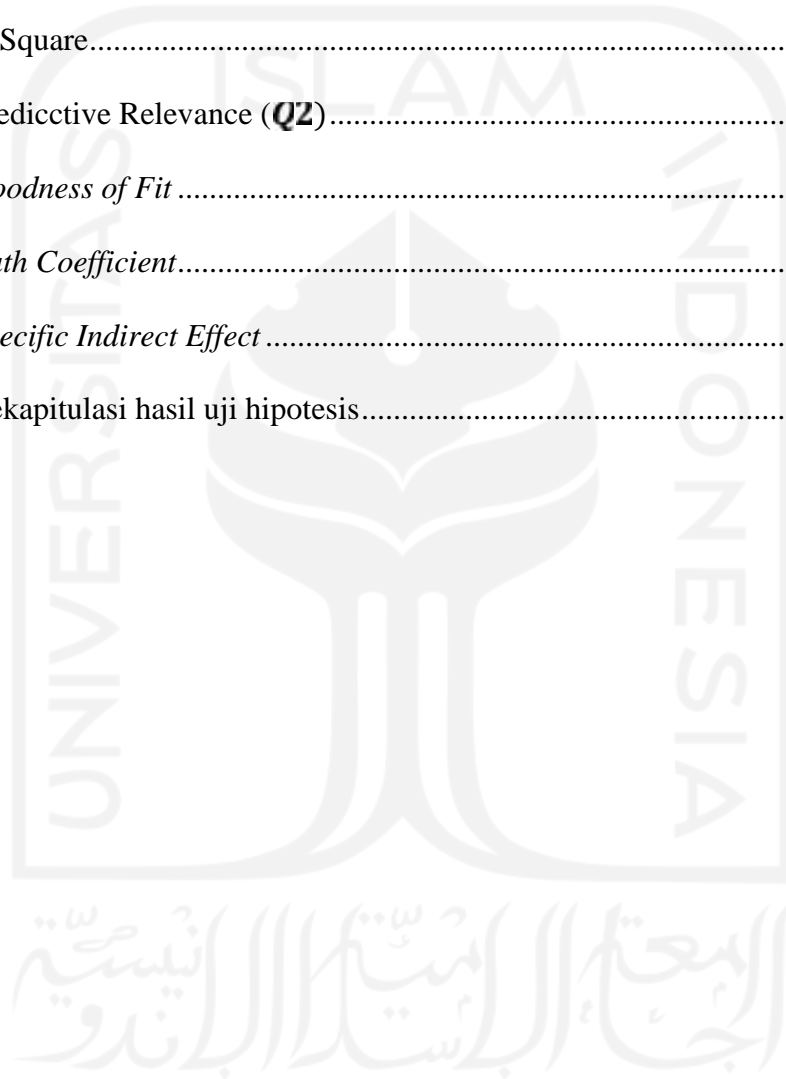
2.2.4	Hubungan <i>Job Insecurity</i> , <i>Organizational Identification</i> , <i>Islamic OCB</i> , dan Kinerja.....	54
2.3	Hubungan Antar Variabel	58
2.3.1	Hubungan <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Organizational Identification</i>	58
2.3.2	Hubungan <i>Organizational Identification</i> dan <i>Islamic OCB</i>	59
2.3.3	Hubungan <i>Organizational Identification</i> dan Kinerja Karyawan	60
2.3.4	Hubungan <i>Job Insecurity</i> , <i>Organizational Identification</i> , <i>Islamic OCB</i> , dan Kinerja Karyawan	61
2.4	Model Penelitian	62
2.5	Hipotesis Penelitian.....	63
BAB III	METODE PENELITIAN	64
3.1	Pendekatan Penelitian	64
3.2	Lokasi Penelitian	64
3.3	Profil Perusahaan.....	64
3.4	Definisi Operasional Variabel	64
3.4.1	<i>Job Insecurity</i>	65
3.4.2	Identifikasi Organisasional.....	66
3.4.3	<i>Islamic OCB</i>	67
3.4.4	Kinerja Karyawan	70
3.5	Populasi dan Sampel	72
3.5.1	Populasi	72
3.5.2	Sampel.....	73
3.6	Metode Pengumpulan Data	73
3.6.1	Kuesioner	73
3.7	Metode Pengolahan Data	74
3.7.1	Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	74
3.7.2	Evaluasi Model Struktural (<i>inner model</i>).....	75
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	78
4.1	Pengumpulan Data	78
4.2	Analisis Deskriptif.....	78
4.2.1	Jenis kelamin responden	79

4.2.2	Usia Responden.....	79
4.2.3	Masa Kerja Responden	80
4.2.4	Pendidikan Terakhir Responden	81
4.3	Hasil Analisis Deskriptif Variabel	82
4.3.1	Variabel Eksogen	82
4.3.2	Variabel Endogen.....	85
4.3.3	Variabel Mediasi	91
4.4	Analisa Hasil PLS	93
4.4.1	Outer Model	93
4.4.2	Inner Model.....	102
4.5	Pembahasan.....	110
4.5.1	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Organizational Identification</i>	110
4.5.2	Pengaruh <i>Organizational Identification</i> Terhadap <i>Islamic OCB</i>	112
4.5.3	Pengaruh <i>Organizational Identification</i> Terhadap Kinerja Karyawan	113
4.5.4	<i>Organizational Identification</i> Memediasi Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Islamic OCB</i> dan Kinerja Karyawan.	115
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....		117
5.1	Kesimpulan.....	117
5.2	Saran.....	118
DAFTAR PUSTAKA		120
LAMPIRAN.....		127

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Pemetaan Penelitian Terdahulu Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Organizational Identification</i>	41
2.2 Pemetaan Penelitian Terdahulu Pengaruh <i>Organizational Identification</i> Terhadap <i>Islamic OCB</i>	47
2.3 Pemetaan Penelitian Terdahulu Pengaruh <i>Organizational Identification</i> Terhadap Kinerja Karyawan	51
2.4 Pemetaan Penelitian Terdahulu Hubungan <i>Job Insecurity</i> , <i>Organizational Identification</i> , <i>Islamic OCB</i> , dan Kinerja Karyawan.....	57
3.1 Indikator <i>Job Insecurity</i>	65
3.2 Indikator Identifikasi Organisasional.....	66
3.3 Indikator <i>Islamic OCB</i>	67
3.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	70
4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner	78
4.2 Jenis Kelamin Responden	79
4.3 Kelompok Usia Responden.....	80
4.4 Pengelompokan Masa Kerja Responden.....	80
4.5 Pendidikan Terakhir Responden	81
4.6 Analisis Deskriptif Variabel <i>Job Insecurity</i>	84
4.7 Analisis Deskriptif Variabel <i>Islamic OCB</i>	85
4.8 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	88
4.9 Outer Loading	93

4.10 Outer Loading Final	96
4.11 Average Variance Extracted (AVE)	100
4.12 Fornell-Larcker Criterion	101
4.13 composite reability dan cornbach's alpha	101
4.14 R-Square	104
4.15 Predicitive Relevance (Q2)	104
4.16 Goodness of Fit	105
4.17 Path Coefficient	106
4.18 Specific Indirect Effect	108
4.19 Rekapitulasi hasil uji hipotesis	110



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Model Penelitian	63
4.1 Diagram Jalur Outer Model	99
4.2 Diagram Jalur <i>Inner Model</i>	103



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Kuesioner	127
2 Tabulasi Data dan Hasil Analisis Data.....	133



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi saat ini membuat perusahaan-perusahaan harus mampu menghadapi tantangan dan juga menangkap berbagai peluang yang ada. Jangkauan dunia seolah-olah tidak terbatas sehingga persaingan pun semakin sengit. Perusahaan dituntut tidak hanya mampu bertahan tapi juga unggul di bidangnya. Baik itu keunggulan dari segi teknologi informasi maupun sumber daya lainnya. Sumber daya manusia sendiri yang merupakan penggerak utama dari sebuah organisasi atau perusahaan harus memiliki kekuatan agar mampu menjadi keunggulan dari perusahaan. Sumber daya manusia yang dapat memberikan kontribusi terbaik dalam perusahaan tentu saja akan meningkatkan performa organisasi. Sehingga memiliki sumber daya manusia yang berkualitas adalah sebuah kunci dari kesuksesan sebuah perusahaan.

Menjaga kualitas sumber daya manusia berarti juga melakukan investasi bagi perusahaan. Sebagai salah satu penggerak penting dalam perusahaan, tenaga kerja atau sumber daya manusia tentu harus dijaga dan juga dipenuhi kebutuhannya. Hal tersebut dilakukan agar karyawan dapat memberikan kontribusi terbaiknya. Dalam piramida kebutuhan Maslow terdapat berbagai tingkatan kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi agar karyawan dapat termotivasi. Pemenuhan kebutuhan tersebut dilakukan dari hirarki atau urutan tingkatan paling bawah ke atas. Di tingkatan dasar ada kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan keamanan (*safety needs*), kebutuhan sosial

(*social needs*), kebutuhan pemenuhan harga diri (*esteem needs*), dan yang terakhir kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization*). Teori ini memiliki prinsip berurutan dimana kebutuhan pada setiap tingkatan akan muncul jika kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah dapat terpenuhi (Armstrong, 2009)

Dalam pemenuhan kebutuhan keamanan, perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi ketidakamanan pekerjaan yang dapat dirasakan oleh karyawan. Menurut Greenhalgh (1983) ketidakamanan pekerjaan atau *job insecurity* adalah perasaan tidak berdaya yang dirasakan oleh karyawan untuk mempertahankan keberlanjutan pekerjaannya yang disebabkan oleh ancaman situasi dari suatu pekerjaan. Karyawan tidak hanya merasa khawatir pada kehilangan pekerjaannya atau disebut *quantitative job insecurity* tetapi juga merasa khawatir akan *qualitative job insecurity* dengan potensi kehilangan aspek penting dalam pekerjaan seperti penurunan pangkat, kondisi kerja yang memburuk, minat dan pelatihan serta penurunan perkembangan gaji (Sverke et al., 2002). Hal ini membuat *job insecurity* dianggap sebagai salah satu sumber stres paling berbahaya dalam kehidupan masyarakat kontemporer (de Witte et al., 2016). Sedangkan menurut Lazarus dan Folkman (1984) ancaman dan ketidakpastian yang sangat berperan penting dalam pemicu stres. Ancaman dan ketidakpastian itu sendiri merupakan definisi *job insecurity* dalam (Greenhalgh, 1983).

Dalam kajian psikologis, hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan digambarkan sebagai suatu hubungan timbal balik (Rousseau, 1995). Hubungan timbal balik atau pertukaran menurut teori social exchange menjelaskan bahwa

terdapat anteseden di dalam lingkungan kerja, yaitu hubungan interpersonal atau hubungan pertukaran sosial. Di mana seseorang akan memberikan manfaatnya jika ia juga menerima manfaat lain (Cohen, 2007). Dengan kata lain jika perusahaan menginginkan karyawan memberikan kontribusi dan kinerja pekerjaan yang baik maka perusahaan juga harus memberikan pemenuhan kebutuhan serta hak dari karyawan.

Penelitian Chirumbolo et al. (2017); Asif et al. (2019); Ali et al. (2020) menunjukkan hasil bahwa *job insecurity* berhubungan negatif dengan identifikasi organisasi. Pemenuhan keamanan terhadap pekerjaan merupakan salah satu faktor penting dalam mengidentifikasikan diri karyawan terhadap perusahaan. Identifikasi organisasi adalah konsep yang mengacu pada sejauh atau sedalam apa karyawan mendefinisikan diri mereka sendiri sebagai anggota atau bagian dari organisasi serta sedalam apa mereka merasakan kesatuan dengan organisasi tempatnya bekerja (Ashforth & Mael, 1989). Dalam beberapa penelitian (Miller et al. 2000; Shamir, Kark 2004), identifikasi organisasi dianggap sebagai citra identitas sosial seseorang, yang merupakan gambaran dari identitas organisasi. Orang yang diidentifikasi secara organisasi memandang diri mereka sendiri dalam kehidupan sosial mereka sebagai agen organisasi, dan lebih cenderung melindungi kepentingan organisasi. Sehingga seperti yang diasumsikan oleh Miller et al. (2000) dan Sluss et al. (2008) bahwa individu dengan identifikasi organisasi tinggi mungkin lebih cenderung bekerja lebih lama untuk mendukung hasil kerja (Ting & Ho, 2017); (Miao et al., 2019) (Sulaiman & Abdullah, 2019). Citra diri baik yang diperoleh perusahaan adalah sesuatu hal yang dapat dibanggakan oleh

perusahaan maupun karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Walaupun citra diri yang diberikan hanya mengatasnamakan perusahaan, karyawan yang memiliki identifikasi organisasi yang tinggi akan turut merasakan kebanggaan jika perusahaan tempatnya bekerja mendapatkan citra yang baik.

Dalam industri perkebunan, kinerja karyawan akan sangat menentukan bagaimana hasil yang akan didapatkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja sendiri didefinisikan sebagai aksi nyata yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan perannya didalam perusahaan (Bohlander 2013). Sedangkan Rotundo (2002), kinerja diartikan sebagai perilaku dan tindakan secara sukarela yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tetapi, tujuan perusahaan ataupun pencapaian perusahaan akan cepat tercapai ketika karyawan tidak hanya menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan *job description*, melainkan ikut membantu menyelesaikan tugas yang berada di luar tanggung jawabnya. Contohnya seperti membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaannya, di mana perilaku ini disebut dengan *extra role* atau *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Menurut Organ (1988) OCB menunjukkan sejauh mana karyawan bersedia berkontribusi kepada organisasi dengan cara yang melampaui persyaratan kinerja pekerjaan mereka. Dalam Podsakoff et al., (2000) ia juga mendefinisikan OCB sebagai perilaku karyawan yang deskresioner sehingga tidak diakui secara langsung oleh sistem penghargaan formal. Di mana perilaku tersebut tidak berlaku dalam deskripsi pekerjaan sehingga ketika karyawan tidak melakukannya pun

tidak dapat dijadikan sebagai acuan hukuman, perilaku ini lebih mengarah kepada keputusan pribadi. Dalam perspektif Islam, perilaku OCB dapat didasarkan pada nilai-nilai keislaman seperti keikhlasan, taawun, ukhuwah, dan mujahadah. OCB dalam perspektif Islam dinilai dapat tertuang dalam perilaku kerja ikhlas (Diana, 2012). Kamil et al., (2015) mengemukakan bahwa *Islamic OCB* merupakan salah satu faktor penting dalam pengembangan perusahaan melalui *Islamic Social Responsibility*. Selain itu, menurut Diana (2012) *Islamic OCB* juga sangat relevan untuk dipraktikkan serta dibiakkan di Indonesia yang mayoritas masyarakatnya beragama Islam namun masih sangat tinggi tingkat korupsinya, karena konsep yang sejalan dengan nilai-nilai Islam, OCB merupakan perilaku tanpa mengharapkan imbalan apapun kecuali balasan dari Allah SWT. Sehingga *Islamic OCB* juga sangat relevan bila diaplikasikan di PT. Long Bagun Prima Sawit yang mayoritas karyawannya adalah muslim.

Sebagai perusahaan yang berjalan dalam industri perkebunan kelapa sawit PT. Long Bagun Prima Sawit kerap mendapatkan sorotan publik. Mulai dari berita pemberian 20 persen saham perusahaan kepada koperasi desa masyarakat Batu Lepoq, kabupaten Kutai Timur, Kalimantan Timur yang membuat perusahaan ini mendapatkan respek dari masyarakat sekitar. Namun, selain itu aspek lingkungan, pengupahan serta isu PHK karyawan pun turut di sorot masyarakat. Berita dengan sudut pandang yang kurang menguntungkan pihak PT. Long Bagun Prima Sawit ini tentunya secara tidak langsung dapat mempengaruhi perilaku serta kinerja karyawannya. Dengan pemberitaan isu pengupahan serta

PHK yang dapat menyebabkan stres pada karyawan sehingga berdampak pada tingkat *job insecurity* karyawan.

Selain itu, pemberitaan pada publik juga dapat mempengaruhi karyawan yang memiliki identifikasi organisasional yang tinggi. Karena semakin karyawan mengidentifikasi dirinya dengan perusahaan maka karyawan tersebut semakin merasakan kesatuan dengan perusahaannya. Karyawan dengan identifikasi organisasional yang tinggi akan ikut merasa buruk jika perusahaannya mendapat citra kurang baik. Begitu juga sebaliknya, berita atau citra positif perusahaan juga akan membuat bangga karyawan dengan tingkat identifikasi organisasi yang tinggi (Ting & Ho, 2017). Hal tersebut tentunya dapat berpengaruh pada kinerja karyawan baik secara kinerja sesuai dengan deskripsi pekerjaan maupun kinerja *extra role* atau OCB karyawan (Dahiya, 2021; Callea et al., 2016; Picolli B. et al., 2017)

Berdasarkan fenomena di atas dan dari beberapa penjelasan mengenai *job insecurity*, identifikasi organisasi, kinerja karyawan dan *Islamic OCB* serta penelitian-penelitian terdahulu. Membuat peneliti merasa perlu melakukan penelitian apakah faktor *job insecurity* dan identifikasi organisasi dapat mempengaruhi perilaku *Islamic OCB* dan kinerja karyawan di PT. Long Bagun Prima Sawit.

1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat di simpulkan rumusan masalahnya yaitu, karyawan yang masih merasakan *job insecurity* dan juga rendahnya tingkat kinerja karyawan serta *Islamic OCB* disebabkan oleh

organizational identification yang jarang diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan. Maka dari itu peneliti merumuskan masalah tersebut dalam beberapa pertanyaan penelitian di bawah ini:

1. Apakah ada pengaruh *job insecurity* terhadap identifikasi organisasional?
2. Apakah ada pengaruh identifikasi organisasional terhadap *Islamic OCB*?
3. Apakah ada pengaruh identifikasi organisasional terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah ada pengaruh *job insecurity* terhadap *Islamic OCB* yang dimediasi oleh identifikasi organisasional?
5. Apakah ada pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh identifikasi organisasional?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap identifikasi organisasional.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh identifikasi organisasional terhadap *Islamic OCB*.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh identifikasi organisasional terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *Islamic OCB* yang dimediasi oleh identifikasi organisasional.

5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh identifikasi organisasional.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan informasi dan menambah wawasan teoritis dalam bidang Sumber Daya Manusia. Penelitian ini diharapkan sebagai pembanding bagi penelitian terdahulu sekaligus referensi dalam penelitian selanjutnya mengenai hubungan *job insecurity*, identifikasi organisasional, *Islamic OCB* dan kinerja karyawan.

1.4.2 Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman tentang pentingnya mengelola stress karyawan yang disebabkan oleh *job insecurity* dan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat mengambil keputusan yang tepat.

1.4.3 Bagi Mahasiswa

Penelitian ini dapat memberikan informasi dan menambah wawasan teoritis mahasiswa dalam bidang Sumber Daya Manusia. Serta dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya mengenai hubungan *job insecurity*, identifikasi organisasional, *Islamic OCB* dan kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Job Insecurity

2.1.1.1 Definisi Job Insecurity

Job insecurity mulai terdengar dan terfokuskan untuk diteliti disebabkan karena penurunan perekonomian dunia pada akhir tahun 1970-an. Penurunan perekonomian dunia secara drastis memicu perubahan-perubahan di dalam organisasi seperti restrukturisasi, perampangan, merger dan akuisisi. Perubahan-perubahan ini pun sangat berdampak pada karyawan, organisasi mulai banyak melakukan pemutusan hubungan kerja dengan karyawan. Hal itu lah yang menimbulkan rasa tidak aman akan keberlanjutan pekerjaannya. Sehingga penelitian mengenai dampak yang ditimbulkan oleh *job insecurity* terhadap perilaku karyawan di organisasi mulai dikembangkan dan diperdalam.

Menurut Hanafiah (2013) *job insecurity* juga diartikan sebagai perasaan tegang cemas, khawatir, stres, dan perasaan tidak pasti yang berkaitan dengan sifat dan keberadaan pekerjaan di masa selanjutnya yang dirasakan oleh pekerja. Jauh sebelumnya, para ahli pun mendefinisikan *job insecurity* dengan berbagai macam penjelasan. Menurut Greenhalgh (1984) perasaan tidak berdaya yang dirasakan oleh karyawan untuk mempertahankan keberlanjutan pekerjaannya yang disebabkan oleh ancaman situasi dari suatu pekerjaan dapat disebut *job insecurity*. Ancaman

yang dirasakan oleh karyawan tidak hanya ancaman kehilangan pekerjaan, namun juga ancaman akan kehilangan kesempatan dalam mengembangkan kemampuan, kesempatan di jenjang karir, serta ketidak jelasan tanggung jawab.

Hampir senada dengan definisi menurut Ashford et al., (1989) ketidakamanan kerja adalah tingkat perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka. Di mana karyawan merasa terancam dan tidak berdaya. Alasan merasa tidak aman di tempat kerja bukan hanya ancaman pengangguran, tapi juga ancaman kehilangan dimensi pekerjaan. Smithson and Lewis (2000) mengatakan perasaan kebingungan dan tidak aman tersebut dapat terjadi karena kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*).

Sedangkan menurut (De Witte, 2005) *job insecurity* membahas tentang perasaan tidak aman dengan masa depan yang di sebabkan oleh kurangnya kejelasan akan nasib pekerjaan mereka sehingga karyawan tidak tahu dengan jelas cara menanggapi. Jika kepastian pemecatan dilakukan maka karyawan akan menjadi pengangguran atau karyawan memungkinkan dapat mencari pekerjaan lain sebagai bentuk respon nyata. Sehingga mungkin saja jika karyawan yang merasakan *job insecurity* jumlahnya lebih banyak dari pada jumlah karyawan yang sebenarnya kehilangan pekerjaan.

Perlu diperjelas bahwa *job insecurity* adalah hal yang berbeda dengan kehilangan pekerjaan (*job loss*). Menurut Magnus Sverke et al. (2002) *job loss* adalah keadaan ketika seorang tenaga kerja kehilangan pekerjaannya.

Sedangkan *job insecurity* merupakan keadaan di mana karyawan belum kehilangan pekerjaannya tetapi sedang mengalami situasi yang menyebabkan ia merasakan ketidakamanan akan kelanjutan pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli mengenai *job insecurity* yang telah diuraikan di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa *job insecurity* adalah sebuah keadaan di mana karyawan merasa tidak berdaya dalam menghadapi situasi di organisasi yang menimbulkan ketidakamanan pada pekerjaannya di masa yang akan datang.

2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi *Job Insecurity*

Job insecurity yang dirasakan oleh karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity* menurut M. Sverke et al., (2006) yaitu:

(1) Usia

Usia merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *job insecurity*. Karyawan yang memiliki usia potensial dalam keluarga (30-40 tahun), usia yang cenderung memiliki tanggung jawab untuk membesarkan anak dan menghidupi keluarga akan memiliki reaksi lebih negatif dari pada yang hanya menghidupi diri sendiri (De Witte dalam Sverke et al., 2006).

(2) Jenis Kelamin

Laki-laki lebih rentan menghadapi ketidakamanan pekerjaan hal ini dikarenakan peran seorang laki-laki dalam mencari nafkah dan menghidupi keluarganya. Namun, tidak dipungkiri bahwa wanita

yang menjadi tulang punggung keluarga juga merasakan tingkat ketidakamanan pekerjaan yang tinggi (Sverke et al., 2006)

(3) Kepribadian

Hasil dari beberapa penelitian menemukan bahwa karyawan dengan *external locus of control* lebih mungkin merasakan *job insecurity* yang lebih tinggi (Ashford et al., 1989 dalam Sverke et al., 2006). Selain itu, karyawan yang memiliki *self esteem* tinggi merasakan tingkat *job insecurity* yang lebih rendah (Hartley et al., 1991 dalam Sverke et al., 2006)

(4) Sosial Ekonomi

Faktor sosial ekonomi berhubungan dengan status sosial karyawan. Karyawan dengan status sosial ekonomi yang rendah biasanya memiliki gaji yang rendah pula, di mana mereka menggantungkan kehidupannya pada pendapatan tersebut. Sehingga karyawan yang memiliki status sosial ekonomi yang rendah biasanya memiliki tingkat *job insecurity* yang lebih tinggi.

Hal ini dikarenakan status sosial ekonomi biasanya berkaitan dengan tingkat pendidikan, pengembangan keterampilan serta pengetahuan yang akhirnya menyebabkan pilihan pekerjaan yang sedikit dan lingkup yang sempit.

(5) Kontrak kerja

Tipe kontrak kerja pada karyawan seperti kontrak perja permanen dan kontrak kerja sementara. Karyawan dengan kontrak kerja

sementara akan merasakan tingkat *job insecurity* yang lebih tinggi. Ketika organisasi mengalami perubahan yang mengharuskan untuk melakukan pengurangan karyawan dan pemutusan hubungan kerja maka yang paling logis untuk dikurangi adalah karyawan dengan kontrak sementara.

(6) Dukungan sosial

Job insecurity merupakan salah satu penyebab stres pada karyawan. Karyawan yang memiliki dan dapat memanfaatkan dukungan sosial dari sekitarnya diketahui melaporkan *job insecurity* yang lebih rendah (Armstrong-Stassen, 1993 dalam Sverke et al., 2006). Adapun sumber dukungan sosial ini bisa didapatkan dari lingkungan terdekat karyawan seperti keluarga dan rekan kerja organisasi.

2.1.1.3 Dampak Job Insecurity

Job insecurity yang dirasakan oleh karyawan tidak hanya berdampak pada dirinya sendiri melainkan juga berdampak pada organisasi tempatnya bekerja. Berikut ini dampak yang berpotensi untuk muncul disebabkan *job insecurity* yaitu:

(1) Stress

Job insecurity merupakan salah satu penyebab stres pada karyawan. Hal ini disebabkan oleh perasaan takut, cemas, dan rasa tidak berdaya yang jika dibiarkan akan menimbulkan stres

pada karyawan yang mengalami *job insecurity* (Greenhalgh, 1984).

(2) Kepuasan kerja

Karyawan yang merasa dirinya tidak aman dalam pekerjaannya di masa depan cenderung merasa tidak puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kepastian masa depan pekerjaannya (Asfhord et al.,1989, Sverke et al,2002)

(3) Komitmen dan Kepercayaan

Menurut Ashford et al., (1989) *job insecurity* memiliki dampak pada komitmen serta kepercayaan karyawan kepada organisasi. Karyawan yang kehilangan kepercayaan mengenai pekerjaan dan nasibnya di organisasi akan melonggarkan ikatan serta komitmennya pada organisasi tersebut.

(4) Kesehatan Mental

Dalam penelitian meta analisis yang dilakukan oleh Magnus Sverke et al., (2002) *job insecurity* ditemukan terkait erat dengan kesehatan mental karyawan yang merasakan *job insecurity*.

(5) *Employee Turnover*

Semakin banyak karyawan yang merasakan *job insecurity* maka jumlah karyawan yang berpindah dari organisasi juga meningkat (Sverke et al., 2002)

Dampak-dampak ini akan terjadi jika organisasi tidak mengantisipasi terjadinya *job insecurity*. Hal ini dapat dikendalikan apabila *job insecurity* yang terjadi dikendalikan dengan baik.

2.1.1.4 Pengukuran Job Insecurity

Terdapat dua dimensi menurut Hellgren et al., (1999) yang dapat digunakan untuk mengukur *job insecurity* karyawan, yaitu:

(1) *Quantitative Job Insecurity*

Quantitative job insecurity diartikan sebagai perasaan tidak aman akan kehilangan suatu pekerjaan secara utuh. Kehilangan pekerjaan yang tidak hanya diartikan sebagai pemutusan hubungan kerja (PHK) melainkan juga perpindahan kerja ke level yang lebih rendah. Pemberhentian yang bersifat selamanya atau permanen juga pemberhentian sementara.

(2) *Qualitative Job Insecurity*

Ketidakamanan pekerjaan kualitatif berkaitan dengan ancaman yang dirasakan dari penurunan kualitas dalam hubungan kerja, seperti memburuknya kondisi kerja, kurangnya peluang karir, dan penurunan perkembangan gaji.

Indikator ketidakamanan kerja menurut Hellgren et al. (1999):

(1) *Quantitative job insecurity*

(a) Saya khawatir harus meninggalkan pekerjaan saya sebelum
saya mau

- (b) Ada risiko bahwa saya harus meninggalkan pekerjaan saya saat ini di tahun yang akan datang.
- (c) Saya merasa tidak nyaman jika kehilangan pekerjaan saya dalam waktu dekat.

(2) *Qualitative Job Insecurity*

- (a) Peluang karir masa depan saya di organisasi ini menguntungkan (R)
- (b) Saya merasa bahwa organisasi dapat memberikan saya dengan konten pekerjaan yang menantang dalam waktu dekat (R)
- (c) Saya percaya bahwa organisasi akan membutuhkan kompetensi saya juga di masa depan (R)
- (d) Perkembangan gaji saya di organisasi ini cukup menjanjikan (R)

Menurut Pienaar et al., (2013) dimensi *job insecurity* juga terbagi dua yaitu:

(1) *Cognitive job insecurity*

- (a) Saya pikir saya akan dapat terus bekerja di sini
- (b) Hanya ada sedikit kemungkinan saya akan menjadi pengangguran
- (c) Saya yakin / yakin dengan lingkungan kerja saya
- (d) Saya sangat yakin bahwa saya akan dapat mempertahankan pekerjaan saya

(2) *Affective job insecurity*

- (a) Saya merasa tidak pasti tentang masa depan pekerjaan saya
- (b) Saya khawatir tentang kelanjutan karier saya
- (c) Saya takut saya akan kehilangan pekerjaan
- (d) Saya takut saya akan dipecat

Berdasarkan penjelasan diatas, *job insecurity* dapat diukur beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur rasa ketidakamanan kerja. Indikator ini dapat digunakan sebagai tolok ukur organisasi dalam mengatasi *job insecurity* yang dirasakan karyawan. Pada penelitian ini, pengukuran ketidakamanan kerja mengacu pada pengukuran menggunakan teori Hellgren et al. (1999).

2.1.2 Organizational Identification

2.1.2.1 Definisi Organizational Identification

Ashforth & Mael (1989) mendefinisikan identifikasi organisasi adalah sebuah kunci dalam konsep psikologi organisasi. Di mana konsep ini mengacu pada sejauh atau sedalam apa karyawan mendefinisikan diri mereka sendiri sebagai anggota atau bagian dari organisasi serta sedalam apa mereka merasakan kesatuan dengan organisasi tempatnya bekerja. Kesatuan itu termasuk dengan nilai-nilai yang dianut, merk, metode, budaya, dan lain-lain.

Identifikasi organisasi adalah karyawan melibatkan rasa keterkaitan yang kuat dengan kelompok, dan karyawan yang sangat teridentifikasi menganggap diri dan organisasi mereka sebagai kesatuan (Giessner, 2011). Menurut Breytenbach et al. (2013) individu dapat diidentifikasi melalui

kelompok tertentu. Contohnya, kelompok dimana seseorang dapat mengasosiasikan diri mereka dalam usia, jenis kelamin, ras, kelompok olahraga dan pandangan politik.

Sedangkan Dukerich et al. (2002: 511) beranggapan bahwa identifikasi organisasi melampaui status sebagai anggota organisasi karena keberhasilan dan kegagalan kelompok atau organisasi dianggap sebagai milik seseorang. Hal ini membuat seseorang yang teridentifikasi tinggi dengan organisasinya akan cenderung mempertimbangkan perilaku yang menguntungkan bagi organisasi maupun dirinya sendiri. Definisi lain dari Brown (1969 dalam Dutton,1994) Identifikasi organisasi merupakan salah satu bentuk psikologis keterikatan yang terjadi ketika anggota mengadopsi definisi karakteristik organisasi sebagai karakteristik yang menentukan untuk mereka sendiri.

Identifikasi organisasi sering kali dihubungkan atau diartikan sebagai komitmen karyawan terhadap organisasi. Padahal keduanya adalah berbeda meskipun sering berkorelasi kuat. Komitmen mewakili sikap positif terhadap organisasi di mana diri dan organisasi tetap merupakan entitas yang terpisah. Sebaliknya, identifikasi organisasi yang didefinisikan di sini adalah kesatuan yang dirasakan dengan organisasi, yang secara niscaya mengimplikasikan konsep diri seseorang.

Sesuai dengan yang dikatakan oleh Pratt (1998 dalam Ashford,2008) Komitmen sering dikaitkan dengan 'Seberapa senang atau puas saya dengan organisasi saya?' sedangkan identifikasi organisasi lebih mengarah pada

'Bagaimana saya memandang diri saya sendiri dalam kaitannya dengan organisasi saya?'. Sehingga dalam identifikasi organisasi, karyawan menganggap organisasi itu sendiri sebagai identitasnya dan itu sangat penting bagi dirinya. Sedangkan karyawan yang berkomitmen pada organisasi akan lebih siap dipindahkan ke organisasi lain yang memiliki sikap positif serupa.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Organizational Identification

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational Identification* menurut Mael & Ashforth (1992)

(1) Faktor Organisasi

(a) Kekhasan Organisasi

Kekhasan atau keunikan dapat membedakan organisasi dari organisasi lain serta memberikan definisi yang lebih tajam dan lebih menonjol bagi anggota organisasi. Jadi, organisasi sering mencoba untuk mendefinisikan identitas mereka dengan menemukan ceruk yang unik dan berbeda (Albert dan Whetten, 1985 dalam Mael & Ashforth, 1992)

(b) Gengsi Organisasi

Ini mengikuti dari argumen sebelumnya bahwa karyawan mengidentifikasi dengan organisasi sebagian untuk meningkatkan harga diri. Semakin bergengsi organisasi, semakin besar potensi peningkatan harga diri melalui

identifikasi (March dan Simon, 1958 dalam Mael & Ashforth, 1992)

(c) Persaingan intraorganisasi

Persaingan intraorganisasi dapat memicu fokus ulang pada individu atau sub unit dari pada organisasi secara keseluruhan yang pada akhirnya persaingan seperti ini dapat mengurangi ikatan individu karyawan dan organisasi.

(2) Faktor Individu

(a) Kepuasan

Pandangan kepuasan ini mengikuti argumen (Bullock, 1952 dalam Mael & Ashforth, 1992) kepuasan itu bergantung pada organisasi yang memberikan kontribusi yang sesuai untuk pencapaian tujuan pribadi seseorang.

(b) Sentimentalitas

Sentimentalitas didefinisikan sebagai kecenderungan untuk mempertahankan ikatan emosional dan / atau nyata dengan masa lalu seseorang, dan untuk mendapatkan kesenangan dari mendiskusikan atau menghidupkan kembali masa lalu seseorang (Mael, 1988 dalam Mael & Ashforth, 1992). Masa lalu di sini termasuk pengalaman kerja selama waktu bekerja di organisasi.

2.1.2.3 Dampak Organizational Identification

Menurut Ashforth & Mael (1989) dampak yang dapat ditimbulkan dari identifikasi organisasi ini antara lain:

(1) Meningkatkan dukungan dan komitmen karyawan terhadap organisasi

Karyawan dengan identifikasi organisasi yang tinggi akan cenderung memilih aktivitas sejalan dengan aspek yang menonjol dari identitas organisasi, dan karyawan mendukung organisasi untuk mewujudkan identitas tersebut.

(2) Kemudahan pembentukan kelompok dan kerjasama

Karyawan dengan identifikasi tinggi akan lebih mudah bekerjasama dengan individu lain di organisasi. Hal ini karena mereka hanya melihat karyawan lain secara keanggotaan umum, bukan atribut pribadi.

(3) Menimbulkan internalisasi dan kepatuhan pada nilai dan norma organisasi

Karena karyawan dianggap sebagai contoh atau perwakilan dari organisasi sehingga akan menimbulkan keseragaman dengan norma organisasi.

Dampak identifikasi organisasional sangat memungkinkan untuk menimbulkan perilaku-perilaku positif karyawan di organisasi apabila identifikasi tersebut masih dalam kendali individu dan organisasi.

2.1.2.4 Pengukuran Organizational Identification

Ada beberapa indikator pengukuran *Organizational Identification* menurut Mael & Ashforth (1992) yaitu:

- (1) Ketika seseorang mengkritik (nama organisasi), itu terasa seperti penghinaan pribadi.
- (2) Saya sangat tertarik dengan apa yang orang lain pikirkan tentang (organisasi).
- (3) Ketika saya berbicara tentang organisasi ini, saya biasanya mengatakan 'kami' daripada 'mereka'.
- (4) Keberhasilan organisasi ini adalah kesuksesan saya.
- (5) Ketika seseorang memuji organisasi ini, itu terasa seperti pujian pribadi.
- (6) Jika sebuah cerita di media mengkritik organisasi, saya akan merasa malu.

Berdasarkan penjelasan diatas, Organizational Identification dapat diukur beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur rasa memiliki dan kesatuan dengan organisasi. Indikator ini dapat digunakan sebagai tolok ukur organisasi dalam memanfaatkan dan mengendalikan Organizational Identification yang dirasakan karyawan. Pada penelitian ini, pengukuran Organizational Identification mengacu pada pengukuran menggunakan teori Mael & Ashforth (1992).

2.1.3 *Islamic Organizational Citizenship Behavior*

2.1.3.1 Definisi OCB

Kesuksesan perusahaan sangat membutuhkan dukungan penuh oleh SDM berkualitas yang dimilikinya agar tetap bisa bertahan ditengah persaingan yang semakin ketat. SDM merupakan asset penting yang dimiliki oleh organisasi apalagi jika SDM tersebut bisa memberikan loyalitas dan membuat organisasi merasa puas akan kinerja pekerjaan-pekerjaannya (*In role*). Tetapi, kesuksesan maupun tujuan perusahaan akan lebih cepat tercapai jika karyawan tidak hanya mengerjakan apa yang sesuai dengan *job description* nya saja, melainkan turut membantu mengerjakan pekerjaan yang berada di luar tanggung jawabnya seperti membantu pekerjaan rekan kerja lain. Aktivitas membantu pekerjaan karyawan lain ini disebut juga *extra role* atau *organizational citizenship behavior* (OCB).

Organ, (1988 dalam Podsakoff et al., 2000) mendefinisikan OCB sebagai perilaku karyawan yang deskresioner sehingga tidak diakui secara langsung oleh sistem penghargaan formal. Perilaku tersebut bukanlah persyaratan yang dapat diberlakukan dari peran atau deskripsi pekerjaan (persyaratan kontrak kerja seseorang dengan organisasi yang dapat ditentukan dengan jelas). perilaku tersebut lebih merupakan masalah pilihan pribadi, sehingga kelalaian dalam melakukannya tidak dapat dijadikan sebagai acuan hukuman.

Di dalam penelitiannya, Diana (2012) menjelaskan bahwa teori-teori modern mengenai OCB sebenarnya sesuai dengan nilai-nilai Islam. Yaitu

nilai yang berkaitan dengan keikhlasan, taawun, ukhuwah, serta mujahadah. Di mana nilai-nilai ini sangat bermanfaat jika diterapkan di dalam organisasi. Menurut Kamil (2014) OCB dalam perspektif Islam tidak hanya mengarah pada hasil positif organisasi atau individu yang lebih tinggi di dunia ini, seperti yang dianut dalam literatur OCB Barat, tetapi juga memperkuat ikatan seorang muslim dengan Allah, karena pekerjaan itu sendiri dipandang sebagai tindakan ibadah.

Terdapat beberapa penelitian yang dilakukan untuk mendalami *Islamic OCB*. (Kamil et al., 2014; Fasa 2018) meneliti tentang dimensi pengukuran OCB dalam perspektif Islam dan ditemukan bahwa terdapat empat indikator pengukuran yaitu *Ta'awun*, *Civic Virtue*, *Da'wah*, dan *Ra'fal Haraj*. Pada penelitian selanjutnya, Kamil et al. (2015) kembali mendalami OCB dalam perspektif Islam dengan melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *Islamic OCB*. *Islamic Social Responsibility* ditemukan memberikan pengaruh signifikan terhadap *Islamic OCB* sedangkan *Islamic Spirituality* tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Fasa (2018) juga menemukan bahwa kepuasan kerja Islami dan motivasi kerja Islami berpengaruh secara signifikan terhadap *Islamic OCB*.

2.1.3.2 Faktor yang mempengaruhi OCB

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi OCB:

- (1) Kepuasan Kerja

Smith et al. (1983) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi OCB. Karyawan yang diperlakukan dengan baik oleh organisasinya dan merasa puas, maka akan melakukan timbal balik seperti berkata dan bersifat jujur dengan rekan kerjanya.

(2) Komitmen organisasional

Faktor lain yang mempengaruhi OCB adalah komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan senang menjadi bagian dari organisasi dan melakukan kinerja terbaiknya, sehingga dapat menimbulkan OCB

(3) Keadilan procedural

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Shim & Faerman (2017) keadilan prosedural adalah faktor paling penting yang mempengaruhi OCB. Melebihi keadilan distributive dan kepuasan kerja.

2.1.3.3 Dimensi OCB

Menurut Smith et al. (1983) terdapat dua dimensi OCB, yaitu:

(1) *Altruism*

Perilaku membantu yang diarahkan pada individu tertentu atau karyawan lain. Ketika karyawan lain memiliki masalah khusus, membutuhkan bantuan, atau mencari bantuan, karyawan *altruism* bekerja ekstra dalam membantu mereka.

(2) *Generalized Compliance*

Bentuk ketelitian impersonal yang secara tidak langsung membantu orang lain dalam organisasi. seperti perilaku yang menentukan apa yang harus dilakukan oleh karyawan yang baik, kehadiran, ketepatan waktu, bekerja lembur, dan tidak menghabiskan waktu untuk panggilan telepon pribadi.

Sedangkan menurut Organ (1988 dalam Podsakoff et al., 2000) terdapat beberapa dimensi OCB, yaitu:

(1) *Altruism*

Tindakan sukarela yang membantu orang lain yang mengalami masalah pekerjaan, menginstruksikan karyawan baru tentang cara menggunakan peralatan, membantu rekan kerja mengejar tumpukan pekerjaan, mengambil materi yang dibutuhkan rekan kerja dan tidak bisa dilakukan sendiri.

(2) *Courtesy*

Mencakup semua gerak-gerik berwawasan ke depan yang membantu mencegah suatu masalah interpersonal. Dimensi ini berisi orang yang menghormati serta peduli dengan orang lain.

(3) *Sportsmanship*

Sikap seperti warga negara yang menoleransi ketidaknyamanan dan pemaksaan pekerjaan yang tak terhindarkan tanpa keluhan.

(4) *Conscientiousness*

Perilaku yang dilakukan untuk berusaha melampaui tingkat kehadiran, ketepatan waktu, melebihi ruang lingkup tugasnya. Dengan kata lain berusaha untuk melewati ekspektasi organisasi.

(5) *Civic Virtue*

Bertanggung jawab, keterlibatan konstruktif dalam proses politik organisasi, termasuk tidak hanya mengungkapkan pendapat tetapi membaca surat seseorang, menghadiri rapat, dan mengikuti perkembangan masalah yang lebih besar yang melibatkan organisasi

2.1.3.4 Dimensi OCB Menurut Perspektif Islam

Menurut Kamil (2014) terdapat empat dimensi OCB dalam perspektif Islam yaitu:

(1) Altruism

Secara teoritis, pengertian altruisme menurut perspektif Islam dan teori OCB dari barat adalah serupa. Namun, secara konseptual altruism dalam perspektif Islam agak sedikit berbeda dengan teori OCB dari barat (Smith, Organ dan Near 1983). Teori OCB konvensional tidak menjelaskan batasan-batasan perilaku OCB yang mana memungkinkan terjadinya penyimpangan secara syariaah. Contohnya mengembangkan perilaku OCB dengan menjual sesuatu yang diharamkan oleh agama Islam seperti babi atau minuman alkohol.

(2) Kebajikan Kewarganegaraan/*Civic Virtue*

Dimensi kebijakan kewarganegaraan/*civic virtue* dimana karyawan bertanggung jawab akan keterlibatan dalam perusahaan. Pengertian *civic virtue* menurut perspektif Islam juga tidak jauh berbeda dengan teori OCB dari barat. Tetapi, terdapat batasan serta perbedaan secara konseptual. *Civic virtue* menurut perspektif Islam harus sesuai dengan syariah. Tidak melampaui batas dan tidak melakukan tindakan-tindakan yang diharamkan seperti menjual babi atau minuman alkohol.

(3) *Advocating high moral standards/da'wah*

Menganjurkan standar moral yang tinggi (da'wah) merupakan prinsip dasar Islam yang tertuang dalam perilaku kewarganegaraan. Dimana karyawan yang terlibat didalamnya berusaha untuk meningkatkan perilaku moral dan etika sehingga akan berimbas pada kinerja organisasional. Hal tersebut sejalan dengan hadist Rasulullah SAW:

"Siapa yang melihat kemungkarannya di antara kalian, hendaklah ia mengubah dengan tangannya. Apabila tidak mampu, maka hendaklah ia mengubah dengan lisannya. Jika tidak mampu, hendaklah mengubah dengan hatinya. Itu adalah selemah-lemah iman." (HR Muslim dalam Kamil 2014)

(4) Menghilangkan dampak buruk/*Removal of harm*

Sesuai dengan Hadist di atas yang memberikan keyakinan bahwa dengan menganjurkan standar moral yang tinggi adalah

merupakan perilaku kewarganegaraan yang jika dilakukan akan memberikan dampak positif pada organisasi.

2.1.3.5 Pengukuran *Islamic OCB*

Terdapat empat dimensi pengukuran OCB dalam perspektif Islam menurut Kamil (2014) dan Fasa (2018) yaitu:

- (1) Altruism
 - (a) Saya melakukan pekerjaan saya dengan cara terbaik untuk mendapatkan ridho Allah SWT
 - (b) Saya mempercayai bahwa saya akan mendapatkan pahala Allah jika saya berbuat baik
 - (c) Saya dengan tulus membantu rekan kerja saya untuk mendapatkan ridho Allah SWT
 - (d) Saya berusaha memperbaiki kesalahan atas inisiatif saya sendiri sesuai dengan ajaran Islam
 - (e) Saya merasa berkewajiban untuk melakukan pekerjaan berkualitas
 - (f) Saya harus bekerja hal tersebut merupakan ibadah kepada Allah
 - (g) Ketika saya ada masalah Saya berusaha hal tersebut tidak mempengaruhi pekerjaan saya saat ini
 - (h) Saya merasa Allah akan murka kepada saya ya jika saya tidak bekerja dengan tekun Padahal saya sudah mendapatkan gaji di tempat kerja

- (i) Saya merasa berkewajiban untuk membantu rekan kerja yang menghadapi kesulitan dalam bekerja

(2) *Civic Virtue*

- (a) Saya berpartisipasi aktif dalam pertemuan organisasi
- (b) Jika saya menemukan organisasi saya ya tidak melakukan hal yang benar, saya merasa berkewajiban untuk melakukan perubahan positif
- (c) Saya berusaha untuk mengembangkan organisasi saya saat ini
- (d) Saya membantu rekan kerja lain yang memiliki beban kerja berat
- (e) Setelah jam kerja, saya tinggal sejenak untuk karyawan lainnya yang membutuhkan
- (f) saat istirahat, Saya tinggal sejenak untuk membantu rekan kerja saya yang membutuhkan

(3) *Advocating high moral standards/da'wah*

- (a) Saya mendorong rekan kerja untuk menerapkan ajaran Islam saat melakukan pekerjaan mereka
- (b) Saya berkewajiban untuk menegur tindakan-tindakan yang tidak Islami dalam organisasi saya
- (c) Dengan rendah hati saya menasehati rekan kerja saya tentang Islam

(4) *Menghilangkan dampak buruk/Removal of harm*

- (a) Saya tetap melakukan hal yang baik kepada organisasi saya meskipun saya tidak menyukai kebijakan perusahaan
- (b) Saya tetap mendorong rekan kerja saya untuk menghormati keputusan organisasi meskipun saya tidak menyukai kebijakan perusahaan

Berdasarkan penjelasan di atas OCB dalam perspektif Islam dapat diukur menggunakan beberapa indikator. Indikator tersebut dapat dijadikan tolok ukur praktik OCB dalam perspektif Islam di organisasi. Dalam penelitian ini pengukuran OCB perspektif Islam mengacu pada teori Kamil (2014) dan Fasa (2018).

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja sendiri didefinisikan sebagai aksi nyata yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan perannya didalam perusahaan (Snell & Bohlander, 2013). Sedangkan Rotundo (2002), kinerja diartikan sebagai perilaku dan tindakan secara sukarela yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang dimaksud haruslah terukur dan jelas. Sehingga dapat ditentukan tingkat keberhasilan organisasi serta tindakan apa yang harus dilakukauan.

Menurut Brumbach (dalam Armstrong, 2009) Kinerja berarti perilaku dan hasil. Perilaku berasal dari pelaku dan mengubah kinerja dari abstraksi menjadi tindakan. Bukan hanya instrumen untuk hasil, perilaku juga hasil

dalam hak mereka sendiri - produk dari upaya mental dan fisik yang diterapkan pada tugas - dan dapat dinilai terlepas dari hasil.

Borman dan Motowidlo (1993, dalam (Armstrong, 2009)) mengemukakan kinerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja kontekstual dan kinerja tugas. Pengertian kinerja kontekstual yang mencakup perilaku non-pekerjaan-spesifik seperti kerja sama, dedikasi, antusiasme dan ketekunan dan dibedakan dari kinerja tugas yang mencakup perilaku spesifik pekerjaan.

Campbell (1990, dalam Koopmans et al. 2012) Kinerja karyawan atau kinerja individu adalah perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. Fokus utama pada kinerja karyawan secara tradisional adalah kinerja tugas yang didefinisikan sebagai kemahiran yang mana individu melakukan tugas-tugas substantif atau teknis inti untuk pekerjaannya (Campbell, 1990 dalam Koopmans et. al., 2012). Dan perilaku yang menggambarkan kinerja tugas mencakup kuantitas dan kualitas kerja, keterampilan kerja, dan pengetahuan pekerjaan (Rotundo, 2002).

Dari beberapa definisi tersebut dapat dimengerti bahwa kinerja karyawan merupakan perilaku atau tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Di mana dapat berupa kinerja tugas dan kinerja kontekstual.

2.1.4.2 Faktor Kinerja Karyawan

Dalam Diamantidis & Chatzoglou (2019) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

(1) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti teknologi yang digunakan, sistem kompensasi, dukungan sumber daya, dan strategi organisasi.

(2) Dukungan manajemen

Dukungan manajemen merupakan suatu kondisi penting dalam peningkatan dan perbaikan kinerja karyawan, ketika manajemen mendukung upaya terkait pekerjaan karyawan maka kemungkinan besar kinerja karyawan akan diperhatikan.

(3) Kemampuan adaptasi

Faktor penting lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan beradaptasi. Menurut (Pulakos et al., 2002) jika karyawan dapat beradaptasi dengan baik di tempat kerja baru, atau kebutuhan pekerjaan baru serta situasi yang tidak teratur maka akan berdampak positif dengan kinerja karyawan.

(4) Motivasi

Boxall dan Purcell (2011, dalam Diamantidis, 2019) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik karyawan terbukti terkait dan menentukan kinerja karyawan. Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kinerja karyawan sehingga perusahaan harus memperkuat motivasi karyawannya.

Sedangkan menurut Vroom (1964, dalam Armstrong, 2009) faktor pembentuk kinerja adalah kemampuan dan motivasi seperti yang digambarkan dalam Rumusnya:

$$\text{Kinerja} = f(\text{kemampuan} \times \text{motivasi})$$

Pengaruh kemampuan dan motivasi pada kinerja tidak aditif tetapi multiplikatif. Orang membutuhkan kemampuan dan motivasi bekerja dengan baik, dan jika kemampuan atau motivasi adalah nol, tidak akan ada kinerja yang efektif.

2.1.4.3 Penilaian Kinerja

Menurut Dessler (2016) penilaian kinerja adalah kegiatan mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau masa lalu relatif terhadap standar kerjanya. Terdapat tiga langkah dalam proses pelaksanaan penilaian kinerja yaitu:

- (1) Menetapkan standar kerja
- (2) Menilai kinerja aktual karyawan relatif terhadap standar tersebut,
dan
- (3) Memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan membantunya menghilangkan kinerja buruk atau untuk terus berkinerja di atas standar.

Ada beberapa alasan mengapa penilaian kinerja penting untuk dilakukan, di antaranya pertama, sebagian besar keputusan gaji pokok, promosi, dan retensi pemberi kerja berdasarkan penilaian karyawan. Kedua, penilaian memainkan peran sentral dalam proses manajemen kinerja.

Ketiga, manajemen kinerja berarti terus memastikan bahwa kinerja setiap karyawan masuk akal atau sejalan dalam hal tujuan perusahaan secara keseluruhan. Keempat, penilaian memungkinkan manajer dan karyawan mengembangkan rencana untuk memperbaiki kekurangan, dan untuk memperkuat kekuatan karyawan. Kelima, penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau rencana karir karyawan berdasarkan kekuatan dan kelemahannya. Dan yang terakhir, penilaian memungkinkan supervisor untuk mengidentifikasi apakah ada kebutuhan pelatihan, dan langkah-langkah perbaikan yang diperlukan.

2.1.4.4 Indikator penilaian kinerja karyawan

Menurut pengertian dari Conciliation and Arbitration Service (ACAS) dalam Armstrong (2009) penilain adalah kesempatan untuk melihat keseluruhan isi, beban dan volume pekerjaan, untuk melihat kembali apa yang telah dicapai selama periode pelaporan dan menyetujui tujuan untuk selanjutnya.

Menurut Abramis (1994) kinerja karyawan dapat diukur dari kualitas kinerjanya, terdapat dua indikator yang dapat mengukur kualitas kinerja karyawan yaitu:

(1) Kinerja Teknis

Dalam tujuh hari terakhir (tujuh hari seminggu Anda bekerja),
seberapa baik Anda...

- (a) Menangani tanggung jawab dan tuntutan harian pekerjaan
Anda?

- (b) Membuat keputusan yang tepat?
- (c) Tampil tanpa kesalahan?
- (d) Menyelesaikan sesuatu tepat waktu

(2) Kinerja Sosial

Dalam tujuh hari terakhir (tujuh hari seminggu Anda bekerja), seberapa baik Anda...

- (a) Bergaul dengan orang lain di tempat kerja?
- (b) Menghindari berdebat dengan orang lain?
- (c) Menangani ketidaksepakatan dengan berkompromi dan menemukan jalan tengah

Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan Pradhan & Jena (2017) terdapat tiga indikator kinerja karyawan, yaitu:

(1) *Task Performance*

Kinerja dalam bentuk kinerja tugas terdiri dari perilaku eksplisit pekerjaan yang mencakup tanggung jawab pekerjaan mendasar dan ditetapkan sebagai bagian dari deskripsi pekerjaan

- (a) Saya biasa untuk mempertahankan standar kerja yang tinggi
- (b) Saya mampu menangani tugas saya tanpa banyak pengawasan
- (c) Saya sangat bersemangat dengan pekerjaan saya
- (d) Saya tahu saya dapat menangani banyak tugas untuk mencapai tujuan organisasi
- (e) Saya biasa untuk menyelesaikan tugas saya tepat waktu

- (f) Rekan-rekan saya percaya bahwa saya berkinerja tinggi di organisasi saya

(2) *Adaptive Performance*

Kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk profil pekerjaan dalam situasi kerja yang dinamis disebut sebagai kinerja adaptif (Hesketh, & Neal, 1999 dalam Pradhan & Jena (2017))

- (a) Saya menggunakan kinerja yang baik untuk memobilisasi kecerdasan kolektif untuk kerja tim yang efektif.
- (b) Saya bisa mengatur perubahan dalam pekerjaan saya dengan sangat baik kapan pun situasinya menuntut
- (c) Saya dapat menangani tim kerja saya secara efektif dalam menghadapi perubahan
- (d) Saya biasa kehilangan kesabaran ketika menghadapi kritik dari anggota tim saya. (R)
- (e) Saya sangat nyaman dengan fleksibilitas pekerjaan
- (f) Saya biasa untuk mengatasi perubahan organisasi dengan baik dari waktu ke waktu

(3) *Contextual Performance*

Kinerja kontekstual adalah sejenis perilaku prososial yang ditunjukkan oleh individu dalam pengaturan kerja. Perilaku seperti itu diharapkan dari seorang karyawan tetapi tidak secara terbuka disebutkan dalam deskripsi pekerjaan seseorang. Harapan

yang tidak dinyatakan seperti ini disebut perilaku prososial atau perilaku peran ekstra.

- (a) Saya biasa membantu rekan kerja saya ketika diminta atau dibutuhkan
- (b) Saya suka menangani tanggung jawab ekstra.
- (c) Saya menyampaikan simpati dan empati saya kepada rekan kerja saya ketika mereka dalam kesulitan
- (d) Saya aktif berpartisipasi dalam diskusi kelompok dan rapat kerja
- (e) Saya berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja saya untuk pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Berdasarkan penjelasan di atas, kinerja karyawan dapat dinilai dari beberapa indikator. Indikator tersebut dapat digunakan sebagai tolok ukur perusahaan dalam mengetahui dan menilai kinerja karyawannya. Dalam penelitian ini dimensi pengukuran kinerja karyawan akan mengacu pada instrumen penelitian Pradhan & Jena (2017).

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan pada penelitian-penelitian terdahulu mengenai job insecurity, organizational identification, Islamic OCB, dan kinerja karyawan. Adapun penelitian-penelitian terdahulu sebagai berikut:

2.2.1 Hubungan Job insecurity dan Organizational Identification

2.2.1.1 Chirumbolo et al. (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Chirumbolo et al. (2017) berjudul *The Impact of Qualitative Job Insecurity on Identification with the Organization The Moderating Role of Overall Organizational Justice*. Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki dampak ketidakamanan pekerjaan kualitatif pada hasil yang agak diabaikan hingga saat ini yaitu identifikasi organisasi. Selain itu, penelitian ini juga menguji peran moderasi keadilan organisasi dalam hubungan antara ketidakamanan pekerjaan kualitatif dan identifikasi organisasi.

Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa *qualitative job insecurity* berhubungan negatif dengan identifikasi organisasi serta keadilan organisasi. Keadilan organisasi melindungi dampak negatif dari *qualitative job insecurity* pada identifikasi organisasi. Saat keadilan organisasi rendah, *qualitative job insecurity* secara signifikan berhubungan negatif dengan identifikasi organisasi. Namun, ketika keadilan organisasi tinggi, *qualitative job insecurity* dan identifikasi organisasi tidak berhubungan.

Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 170 karyawan dari berbagai organisasi di wilayah Italia Tengah dan Selatan. Penelitian ini melakukan analisis faktor menggunakan LISREL. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel *qualitative job insecurity* dan *organizational identification*. Perbedaannya terletak pada objek penelitian dan variabel keadilan organisasional.

2.2.1.2 Asif et al. (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Asif et al. (2019) berjudul *Estimating The Mediating Role Of Organizational Identification In Determining The Relationship Between Qualitative Job Insecurity And Job Performance*.

Penelitian ini bertujuan untuk memperkirakan peran mediasi dari identifikasi organisasi, dalam menentukan hubungan antara ketidakamanan kerja kualitatif dan kinerja pekerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja kualitatif mempengaruhi identifikasi organisasi serta kinerja pekerjaan secara negatif, sedangkan identifikasi organisasi menunjukkan dampak positif terhadap kinerja pekerjaan. Selain itu, hasil juga membuktikan adanya mediasi parsial identifikasi organisasi pada hubungan antara ketidakamanan kerja kualitatif dan kinerja antara karyawan sektor perbankan di Pakistan.

Penelitian ini menggunakan 325 karyawan sektor perbankan dari 36 bank komersial Pakistan. Penelitian ini dilakukan dengan serangkaian Model regresi berganda. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel *job insecurity* dan *organizational identification*. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek.

2.2.1.3 Ali et al., (2020)

Penelitian yang di lakukan oleh Ali et al. (2020) berjudul *The moderating role of corporate reputation and employee-company identification on the work-related outcomes of job insecurity resulting from workforce localization policies*. Tujuan penelitian ini adalah membahas

kesenjangan ini dengan memeriksa hasil terkait pekerjaan karyawan: keterlibatan karyawan, kelelahan kerja, dan niat untuk berhenti, mengenali interaksi identifikasi karyawan dengan organisasi dan reputasi perusahaan yang dirasakan dalam konteks kebijakan lokalisasi Arab Saudi.

Hasil dari penelitian ini bahwa ketidakamanan kerja memiliki efek signifikan dalam mengurangi keterlibatan karyawan imigran dan menyebabkan peningkatan kelelahan karyawan dan niat untuk berhenti bekerja. Dan hasil analisis moderasi menunjukkan bahwa reputasi perusahaan yang baik mengurangi dampak negatif ketidakamanan kerja terhadap kelelahan karyawan dan niat untuk berhenti, sedangkan tingkat identifikasi yang tinggi dengan perusahaan juga dapat mengurangi kelelahan karyawan, selama ketidakamanan kerja.

Penelitian ini menggunakan 135 responden yang merupakan karyawan imigran ekspatriat yang bekerja diberbagai organisasi di Arab Saudi. Metode analisis yang digunakan adalah Partial least square - path modeling (PLS-PM) dan alat PROCESS. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan datang adalah variabel job insecurity dan organizational identification. Sedangkan perbedaannya adalah variabel reputasi perusahaan, keterlibatan karyawan, kelelahan bekerja, dan niat untuk berhenti.

Tabel 2.1
Pemetaan Penelitian Terdahulu Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Organizational Identification*

No.	Penulis dan Judul	Variabel	Hasil
-----	-------------------	----------	-------

1.	<p>Chirumbolo et al., (2017), <i>The Impact of Qualitative Job Insecurity on Identification with the Organization the Moderating Role of Overall Organizational Justice.</i></p> <p>Industri: perusahaan swasta dan publik di Italia</p> <p>Publisher: Swiss Journal of Psychology vol. 76 no.3</p> <p>Alat analisis: LISREL</p> <p>Sampel: 170</p>	<p>Variabel Dependen: Qualitative job insecurity</p> <p>Variabel Independen: Organizational Identification</p> <p>Variabel Moderator: Organizational Justice</p>	<p>qualitative job insecurity berhubungan negatif dengan identifikasi organisasi serta keadilan organisasi.</p> <p>Keadilan organisasi melindungi dampak negatif dari qualitative job insecurity pada identifikasi organisasi.</p>
2.	<p>Asif et al., (2019), <i>Estimating the Mediating Role of Organizational Identification In Determining The Relationship Between Qualitative Job Insecurity And Job Performance.</i></p> <p>Industri: Perbankan di Pakistan</p> <p>Publisher: Journal of Managerial sciences</p> <p>Alat analisis: -</p>	<p>Variabel dependen: Qualitative Job Insecurity</p> <p>Variabel Independen: Job Performance.</p> <p>Variabel Mediator: organizational identification.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja kualitatif mempengaruhi identifikasi organisasi serta kinerja pekerjaan secara negatif, sedangkan identifikasi organisasi menunjukkan dampak positif terhadap kinerja pekerjaan. Selain itu, hasil juga</p>

	Sampel: 325		membuktikan adanya mediasi parsial identifikasi organisasi pada hubungan antara ketidakamanan kerja kualitatif dan kinerja antara karyawan sektor perbankan di Pakistan.
3.	<p>Ali et al., (2020), The moderating role of corporate reputation and employee-company identification on the work-related outcomes of job insecurity resulting from workforce localization policies.</p> <p>Industri: karyawan ekspatriat di Arab Saudi</p> <p>Publisher: Journal of Business Research</p> <p>Alat analisis: PROCESS dan PLS-PM</p> <p>Sampel: 135</p>	<p>Variabel dependen: Job Insecurity</p> <p>Variabel Independen: Employee engagement, Employee burnout, Intentions to quit</p> <p>Variabel Mediator: organizational identification. Corporate reputation.</p>	<p>bahwa ketidakamanan kerja memiliki efek signifikan dalam mengurangi keterlibatan karyawan imigran dan menyebabkan peningkatan kelelahan karyawan dan niat untuk berhenti bekerja. Dan hasil analisis moderasi menunjukkan bahwa reputasi perusahaan yang baik mengurangi dampak negatif ketidakamanan kerja terhadap kelelahan karyawan dan niat untuk berhenti, sedangkan tingkat</p>

			identifikasi yang tinggi dengan perusahaan juga dapat mengurangi kelelahan karyawan, selama ketidakamanan kerja
--	--	--	---

Sumber: Data Diolah 2021

2.2.2 Hubungan organizational identification dan Islamic OCB

2.2.2.1 Tufan dan Wendt (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Tufan & Wendt (2020) berjudul *Organizational identification as a mediator for the effects of psychological contract breaches on organizational citizenship behavior: Insights from the perspective of ethnic minority employees*. Tujuan dari penelitian ini adalah mengkaji kontribusi kerangka kontrak psikologis untuk memahami hubungan kerja karyawan etnis minoritas. Penelitian ini mengadopsi teori pertukaran sosial untuk menjelaskan bagaimana pelanggaran kontrak psikologis transaksional, relasional, seimbang, dan terkait keragaman serta memprediksi perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB).

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pelanggaran kontrak psikologis terkait relasional dan keragaman memprediksi OCB sebagian melalui identifikasi organisasi, sementara pelanggaran kontrak psikologis yang transaksional dan seimbang secara langsung memengaruhi OCB. Penelitian ini menggunakan 361 karyawan Turki yang bekerja sebagai etnis

minoritas di Belgia. Hubungan yang digambarkan dalam penelitian diuji melalui structural equation modeling (SEM) dengan menggunakan AMOS.

Persamaan penelitian ini dengan penilitan yang akan dilakukan adalah variabel berjudul *Organizational identification* sebagai variabel mediator dan OCB. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian dan variabel pelanggaran kontrak psikologis sebagai yang pada penelitian selanjutnya akan menggunakan *variabel job insecurity*.

2.2.2.2 Teng et al., (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Teng et al. (2020) berjudul *Ethical work climate, organizational identification, leader-memberexchange (LMX) and organizational citizenship behavior (OCB) A study of three star hotels in Taiwan*. Penelitian ini bertujuan untuk memeriksa hubungan antara iklim kerja etis, identifikasi organisasi, pertukaran pemimpin-anggota (LMX) dan perilaku warga organisasi (OCB).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa identifikasi organisasi memediasi hubungan positif antara iklim kerja yang etis dan OCB. Serta menunjukkan bahwa pertukaran pemimpin-anggota memoderasi pengaruh langsung iklim kerja etis pada identifikasi organisasi dan bahwa pertukaran pemimpin-anggota juga memoderasi pengaruh tidak langsung iklim kerja etis pada OCB melalui identifikasi organisasi.

Penelitian ini menggunakan 316 responden dari 50 hotel bintang tiga di wilayah Taiwan yang dipilih secara random. Dalam penelitian ini analisis regresi dilakukan dengan menggunakan PROCESS (versi 2.13) dan SPSS

untuk menguji model mediasi yang dimoderasi ini. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel *organizational identification* sebagai variabel mediator dan terhadap OCB. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel iklim kerja etis dan pertukaran pemimpin-anggota serta objek penelitian.

2.2.2.3 Shim dan Faerman (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Shim & Faerman (2017) berjudul *Government Employee's Organizational Citizenship Behavior: The Impacts of Public Service Motivation, Organizational Identification, and Subjective OCB Norms*. Tujuan dari penelitian ini adalah memberikan pemahaman yang lebih baik tentang antecedents dari *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai publik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi pelayanan publik, identifikasi organisasi, norma OCB subjektif, interdependensi tugas dan keadilan prosedural adalah antecedents penting dari OCB pegawai pemerintah. Sedangkan keadilan distributif dan kepuasan kerja tidak terbukti.

Penelitian ini menggunakan 471 responden dari karyawan organisasi pemerintah lokal Korea yang menjadi peserta dalam program yang dilakukan oleh salah satu lembaga pelatihan pegawai pemerintah Korea dan lokal. Metode analisis yang digunakan adalah *Confirmatory factor analysis (CFA)*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel *Organizational Identification* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Perbedaannya terletak pada objek penelitian

dan variabel motivasi pelayanan publik, kepuasan kerja, keadilan distributif dan keadilan prosedural.

Tabel 2.2 Pemetaan Penelitian Terdahulu Pengaruh *Organizational Identification* Terhadap *Islamic OCB*

No.	Penulis dan Judul	Variabel	Hasil
1.	<p>Tufan dan Wendt (2020), <i>Organizational identification as a mediator for the effects of psychological contract breaches on organizational citizenship behavior: Insights from the perspective of ethnic minority employees.</i></p> <p>Industri: karyawan imigran Turki di Belgia</p> <p>Publisher: European Management Journal</p> <p>Alat analisis: AMOS</p> <p>Sampel: 361</p>	<p>Variabel dependen: <i>psychological contract breaches</i></p> <p>Variabel Independen: <i>organizational citizenship behavior</i></p> <p>Variabel Mediator: <i>Organizational identification</i></p>	<p>pelanggaran kontrak psikologis terkait relasional dan keragaman memprediksi OCB sebagian melalui identifikasi organisasi, sementara pelanggaran kontrak psikologis yang transaksional dan seimbang secara langsung memengaruhi OCB.</p>
2.	<p>Teng et al., (2020), <i>Ethical work climate, organizational identification, leader-memberexchange (LMX) and</i></p>	<p>Variabel dependen: <i>Ethical work climate</i></p> <p>Variabel Independen: <i>organizational</i></p>	<p>identifikasi organisasi memediasi hubungan positif antara iklim kerja yang etis dan OCB. Serta</p>

	<p><i>organizational citizenship behavior (OCB) A study of threestar hotels in Taiwan</i></p> <p>Industri: perhotelan</p> <p>Publisher: International Journal of Contemporary Hospitality Management Vol. 32 No. 1, 2020 pp. 212-229</p> <p>Alat analisis: PROCESS, SPSS</p> <p>Sampel: 316</p>	<p><i>citizenship behavior (OCB)</i></p> <p>Variabel Moderator: <i>leader-memberexchange (LMX)</i></p> <p>Varibel Mediator: <i>organizational identification</i></p>	<p>menunjukkan bahwa pertukaran pemimpin-anggota memoderasi pengaruh langsung iklim kerja etis pada identifikasi organisasi dan bahwa pertukaran pemimpin-anggota juga memoderasi pengaruh tidak langsung iklim kerja etis pada OCB melalui identifikasi organisasi</p>
3.	<p>Shim dan Faerman (2017), <i>Government Employee's Organizational Citizenship Behavior: The Impacts of Public Service Motivation, Organizational Identification, and Subjective OCB Norms.</i></p> <p>Industri: Organisasi Pemerintah</p> <p>Publisher: International Public Management Journal</p> <p>Alat analisis: CFA</p>	<p>Variabel dependen: <i>Public Service Motivation, Organizational Identification, Subjective OCB Norms, Job Satisfaction, Organizational Justice, Task Interdependence</i></p>	<p>motivasi pelayanan publik, identifikasi organisasi, norma OCB subjektif, interpendensi tugas dan keadilan prosedural adalah anteseden penting dari OCB pegawai pemerintah. Sedangkan keadilan distributif dan kepuasan kerja tidak terbukti.</p>

	Sampel: 471	Variabel Independen: <i>organizational</i> <i>citizenship behavior</i> <i>(OCB)</i>	
--	-------------	--	--

Sumber: Data Diolah 2021

2.2.3 Hubungan *Organizational Identification* dan Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Miao et al. (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Miao et al. (2019) berjudul *Public Service Motivation and Performance: The Role of Organizational Identification*. Tujuan dari penelitian ini adalah mengembangkan mekanisme yang mendasari pengaruh motivasi pelayanan publik dan prestasi kerja yaitu melalui *organizational identification*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa identifikasi organisasi adalah mekanisme kunci yang menjelaskan bagaimana motivasi pelayanan publik mengarah ke tingkat kinerja yang lebih tinggi. Di mana motivasi pelayanan publik menghasilkan tingkat identifikasi organisasi yang lebih tinggi dan mengarah ke tingkat kinerja yang lebih tinggi karena pegawai negeri sipil menganggap nasib dan hasil organisasi sebagai milik mereka.

Penelitian ini menggunakan 281 responden yang merupakan karyawan dan kepala departemen pelayan sipil Tiongkok bekerja di biro pemerintah di Shanghai dan dua provinsi yang berdekatan: Zhejiang dan Jiangsu. Metode analisis yang digunakan adalah *Confirmatory factor analysis (CFA)*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel *organizational identification* dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah objek penelitian serta variabel motivasi pelayanan publik.

2.2.3.2 Shueh-Chin Ting & Mei-Hsin Ho (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Ting & Ho (2017) berjudul *The Influence of Workplace Friendship, Job Involvement, and Organizational Identification on Job Performance: Administrative Staffs of Private Science and Technology Universities in South Taiwan as an Example*. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan mengapa persahabatan di tempat kerja dapat meningkatkan kinerja kerja dengan cara memasukkan keterlibatan kerja dan identifikasi organisasi sebagai mediator. Hasilnya menunjukkan Pertemanan di tempat kerja secara langsung mempengaruhi kinerja, sedangkan secara tidak langsung mempengaruhi kinerja melalui keterlibatan kerja dan identifikasi organisasi. Penelitian ini juga menemukan bahwa *Organizational identification* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan 326 responden yang merupakan Staf administrasi universitas sains dan teknologi swasta di Taiwan Selatan. Hubungan yang digambarkan dalam penelitian diuji melalui model analisis regresi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel *organizational identification* dan kinerja. Perbedaannya

terletak pada objek penelitian dan variabel *Workplace Friendship* dan *Job Involvement*.

2.2.3.3 Sulaiman & Abdullah (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Sulaiman & Abdullah (2019) *Conceptual Exploration on Internal Communication and Organizational Identification As Determinants of Employee Performance*. Bertujuan untuk memastikan pengaruh dua faktor; komunikasi internal sebagai faktor komunikasi dan identifikasi organisasi sebagai faktor sosial dalam rangka peningkatan kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa komunikasi simetris internal mempengaruhi keterlibatan karyawan dan secara bersamaan mempengaruhi komponen identifikasi organisasi dimana karyawan dengan identifikasi yang kuat cenderung memiliki emosi yang lebih besar, keterlibatan kognitif dan fisik dan tampil lebih baik dalam pekerjaan mereka.

Penelitian ini merupakan penelitian eksplorasi konseptual. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel *organizational identification* dan kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada metode penelitian dan variabel komunikasi internal.

Tabel 2.3 Pemetaan Penelitian Terdahulu Pengaruh *Organizational Identification* Terhadap Kinerja Karyawan

No.	Penulis dan Judul	Variabel	Hasil
1.	Miao et al., (2019), <i>Public Service Motivation and</i>	Variabel dependen: <i>Public Service</i>	identifikasi organisasi adalah mekanisme kunci yang

	<p><i>Performance: The Role of Organizational Identification</i></p> <p>Industri: Pelayan Sipil</p> <p>Publisher: Public Money & Management</p> <p>Alat analisis: CFA</p> <p>Sampel: 281</p>	<p><i>Motivation</i></p> <p>Variabel Independen: <i>Performance</i></p> <p>Variabel Mediator: <i>Organizational Identification</i></p>	<p>menjelaskan bagaimana motivasi pelayanan publik mengarah ke tingkat kinerja yang lebih tinggi. Di mana motivasi pelayanan publik menghasilkan tingkat identifikasi organisasi yang lebih tinggi dan mengarah ke tingkat kinerja yang lebih tinggi karena pegawai negeri sipil menganggap nasib dan hasil organisasi sebagai milik mereka.</p>
2.	<p>Shueh-Chin Ting and Mei-Hsin Ho (2017), <i>The Influence of Workplace Friendship, Job Involvement, and Organizational Identification on Job Performance: Administrative Staffs of Private Science and Technology Universities in South Taiwan as an Example</i></p>	<p>Variabel dependen: <i>Job Performance</i></p> <p>Variabel Independen: <i>workplace friendship</i></p> <p>Variabel Moderator: <i>organizational identification, job involvement</i></p>	<p>Pertemanan di tempat kerja secara langsung mempengaruhi kinerja, sedangkan secara tidak langsung mempengaruhi kinerja melalui keterlibatan kerja dan identifikasi organisasi. Penelitian ini juga menemukan bahwa <i>Organizational</i></p>

	<p>Industri: Pendidikan</p> <p>Publisher: International</p> <p>Journal of Humanities and Social Sciences</p> <p>Alat analisis: SPSS</p> <p>Sampel: 326</p>		<p><i>identification</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>
3.	<p>Sulaiman & Abdullah (2019)</p> <p><i>Conceptual Exploration on Internal Communication and Organizational Identification As Determinants of Employee Performance.</i></p> <p>Industri: -</p> <p>Publisher: International</p> <p>Journal of Modern Trends in Social Sciences</p> <p>Volume: 2 Issues: 9 pp.99-115</p>	<p>Variabel dependen:</p> <p><i>Employee Performance.</i></p> <p>Variabel Independen:</p> <p><i>Internal Communication and Organizational Identification</i></p>	<p>komunikasi simetris internal mempengaruhi keterlibatan karyawan dan secara bersamaan mempengaruhi komponen identifikasi organisasi dimana karyawan dengan identifikasi yang kuat memiliki emosi yang lebih besar, keterlibatan kognitif dan fisik dan tampil lebih baik dalam pekerjaan mereka.</p>

Sumber: Data Diolah 2021

2.2.4 Hubungan Job Insecurity, Organizational Identification, Islamic OCB, dan Kinerja

2.2.4.1 Piccoli B. et al., (2017)

Penelitian yang dilakukan Piccoli B. et al. (2017) berjudul *Job insecurity and performance: the mediating role of organizational identification*. Tujuan dari penelitian ini adalah memperjelas pengetahuan teoritis tentang hubungan ketidakamanan pekerjaan-kinerja. Selain itu peneliti juga ingin memeriksa bagaimana dan mengapa ketidakamanan pekerjaan dikaitkan secara negatif dengan tugas dan kinerja kontekstual (yaitu perilaku kewarganegaraan organisasi) dan apakah identifikasi organisasi dapat menjelaskan hubungan ini.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan ketidakamanan kerja terkait dengan penurunan tingkat identifikasi dengan organisasi, akibatnya kinerja tugas dan kinerja kontekstual yang rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa perilaku karyawan dalam konteks pekerjaan yang tidak aman juga didorong oleh evaluasi tentang perasaan memiliki organisasi.

Penelitian ini menggunakan 201 responden yang merupakan karyawan di wilayah Italia. Hubungan yang digambarkan dalam penelitian diuji melalui structural equation modeling (SEM) dengan SPSS. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan datang adalah variabel *job insecurity*, *organizational identification* dan kinerja. Sedangkan perbedaannya pada objek penelitian dan variabel *Islamic OCB*.

2.2.4.2 Callea et al., (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Callea et al. (2016) berjudul *The mediating role of organizational identification in the relationship between qualitative job insecurity, OCB and job performance*. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki peran mediasi dari identifikasi organisasi (OID), sebagai proses yang mendasari hubungan antara ketidakamanan pekerjaan kualitatif, OCB dan prestasi kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa pengaruh ketidakamanan kerja pada OCB dan prestasi kerja sepenuhnya dimediasi oleh organizational identification.

Penelitian ini menggunakan 201 responden yang merupakan karyawan dari berbagai organisasi di wilayah Italia Tengah dan Selatan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner self-report yang menggunakan skala standar pada job insecurity kualitatif, OID, OCB dan prestasi kerja. Hubungan yang digambarkan dalam penelitian diuji melalui structural equation modeling (SEM). Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel *job insecurity, organizational identification*, dan kinerja. Dan perbedaannya pada objek penelitian dan variabel *Islamic OCB*.

2.2.4.3 Dahiya (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Dahiya (2021) berjudul *Insecure people can eclipse your sun; so identify before it is too late: revisit to the nexus between job insecurity, organizational identification and employee performance behavior*.

Tujuan dari penelitian ini untuk meninjau kembali hubungan antara ketidakamanan kerja dan perilaku kinerja karyawan (kinerja tugas dan kinerja kontekstual) dengan peran mediasi identifikasi organisasi. Secara khusus, penelitian ini meneliti bagaimana dan mengapa ada hubungan negatif antara ketidakamanan pekerjaan dan kinerja dan apakah identifikasi organisasi dapat berfungsi sebagai mekanisme mediasi.

Hasilnya menunjukkan bahwa hubungan antara ketidakamanan pekerjaan dan perilaku kewarganegaraan organisasi sepenuhnya dimediasi oleh identifikasi organisasi. Namun, identifikasi organisasi sebagian dimediasi hubungan antara ketidakamanan pekerjaan dan kinerja tugas. Penelitian ini menggunakan 192 karyawan yang memiliki latar belakang kerja yang heterogen dianalisis menggunakan teknik pemodelan persamaan struktural (SEM). Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel *job insecurity*, *OCB*, dan *organizational identification*. Sedangkan perbedaannya adalah objek penelitian.

Tabel 2.4 Pemetaan Penelitian Terdahulu Hubungan *Job Insecurity*, *Organizational Identification*, *Islamic OCB*, dan Kinerja Karyawan

No.	Penulis dan Judul	Variabel	Hasil
1.	<p>Piccoli B. et al., (2017), <i>Job insecurity and performance: the mediating role of organizational identification</i></p> <p>Industri: Swasta dan publik</p> <p>Publisher: Personnel Review (Emerald) Vol. 46 No. 8, 2017 pp. 1508-1522</p> <p>Alat analisis: SPSS</p> <p>Sampel: 201</p>	<p>Variabel dependen: <i>Job insecurity</i></p> <p>Variabel Independen: <i>performance, OCB</i></p> <p>Variabel Mediator: <i>organizational identification</i></p>	<p>ketidakamanan kerja terkait dengan penurunan tingkat identifikasi dengan organisasi, akibatnya kinerja tugas dan kinerja kontekstual yang rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa perilaku karyawan dalam konteks pekerjaan yang tidak aman juga didorong oleh evaluasi tentang perasaan memiliki organisasi.</p>
2.	<p>Callea et al., (2016), <i>The mediating role of organizational identification in the relationship between qualitative job insecurity, OCB and job performance</i></p> <p>Industri: Perusahaan di Italia</p>	<p>Variabel dependen: <i>qualitative job insecurity</i></p> <p>Variabel Independen: <i>OCB, job performance</i></p>	<p>ketidakamanan kerja pada OCB dan prestasi kerja sepenuhnya dimediasi oleh <i>organizational identification</i></p>

	Publisher: Journal of Management Development, Vol. 35 Issue: 6, pp.735-746 Alat analisis: SPSS Sampel:201	Variabel Mediator: <i>organizational identification</i>	
3.	Dahiya (2021), <i>Insecure people can eclipse your sun; so identify before it is too late: revisit to the nexus between job insecurity, organizational identification and employee performance behavior</i> Industri: - Publisher: Evidence-based HRM Alat analisis:- Sampel: 192	Variabel dependen: <i>job insecurity</i> Variabel Independen: <i>employee performance behavior</i> Variabel Mediator: <i>organizational identification</i>	Hasilnya menunjukkan bahwa hubungan antara ketidakamanan pekerjaan dan perilaku kewarganegaraan organisasi sepenuhnya dimediasi oleh identifikasi organisasi. Namun, identifikasi organisasi sebagian dimediasi hubungan antara ketidakamanan pekerjaan dan kinerja tugas

Sumber: Data Diolah 2021

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Job Insecurity terhadap Organizational Identification

Asif et al. (2019) menemukan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja kualitatif mempengaruhi identifikasi organisasi serta kinerja pekerjaan secara negatif, sedangkan identifikasi organisasi

menunjukkan dampak positif terhadap kinerja pekerjaan. Selain itu, hasil juga membuktikan adanya mediasi parsial identifikasi organisasi pada hubungan antara ketidakamanan kerja kualitatif dan kinerja antara karyawan sektor perbankan di Pakistan.

Sejalan dengan penelitian yang dihasilkan oleh Ali et al., (2020) tingkat identifikasi yang tinggi dengan perusahaan juga dapat mengurangi kelelahan karyawan, selama ketidakamanan kerja. Penelitian Chirumbolo et al. (2017) menunjukkan hasil bahwa *qualitative job insecurity* berhubungan negatif dengan identifikasi organisasi serta keadilan organisasi. Keadilan organisasi melindungi dampak negatif dari *qualitative job insecurity* pada identifikasi organisasi.

Berdasarkan hubungan dua variabel tersebut maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Terdapat pengaruh negative dari job insecurity terhadap organizational identification*

2.3.2 Hubungan Organizational Identification dan Islamic OCB

Penelitian Shim dan Faerman (2017) menunjukkan hasil bahwa motivasi pelayanan publik, identifikasi organisasi, norma OCB subjektif, interpendensi tugas dan keadilan prosedural adalah anteseden penting dari OCB pegawai pemerintah. Sedangkan keadilan distributif dan kepuasan kerja tidak terbukti. Sedangkan dari penelitian Teng et al. (2020) menghasilkan bahwa identifikasi organisasi memediasi hubungan positif antara iklim kerja yang etis dan OCB. Serta menunjukkan bahwa pertukaran pemimpin-anggota memoderasi

pengaruh langsung iklim kerja etis pada identifikasi organisasi dan bahwa pertukaran pemimpin-anggota juga memoderasi pengaruh tidak langsung iklim kerja etis pada OCB melalui identifikasi organisasi. Tufan dan Wendt (2020) juga menemukan bahwa identifikasi organisasi memediasi hubungan pelanggaran kontrak psikologis terkait relasional dan keragaman terhadap OCB. Sementara pelanggaran kontrak psikologis transaksional secara langsung mempengaruhi OCB.

Berdasarkan hubungan kedua variabel tersebut maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: Terdapat pengaruh positive dari organizational identification terhadap Islamic OCB

2.3.3 Hubungan *Organizational Identification* dan Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan Miao et al. (2019) menghasilkan bahwa identifikasi organisasi merupakan mekanisme kunci yang menjelaskan bagaimana motivasi pelayanan publik mengarah ke tingkat kinerja yang lebih tinggi. Di mana motivasi pelayanan publik menghasilkan tingkat identifikasi organisasi yang lebih tinggi dan mengarah ke tingkat kinerja yang lebih tinggi karena pegawai negeri sipil menganggap nasib dan hasil organisasi sebagai milik mereka. Sulaiman & Abdullah (2019) juga menemukan bahwa karyawan dengan identifikasi yang kuat cenderung memiliki emosi yang lebih besar, keterlibatan kognitif dan fisik dan tampil lebih baik dalam pekerjaan mereka. Selanjutnya, Ting & Ho (2017) juga melakukan penelitian yang menunjukkan hubungan antara identifikasi organisasi dengan kinerja. Penelitian ini

menemukan bahwa *Organizational identification* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hubungan kedua variabel tersebut maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H3: *Terdapat pengaruh positive dari organizational identification terhadap kinerja karyawan.*

2.3.4 Hubungan Job Insecurity, Organizational Identification, Islamic OCB, dan Kinerja Karyawan

Masih sejalan dengan kajian psikologis, hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan digambarkan sebagai suatu hubungan timbal balik (Rousseau, 1995). Hubungan timbal balik atau pertukaran menurut teori *social exchange* menjelaskan bahwa terdapat anteseden di dalam lingkungan kerja, yaitu hubungan interpersonal atau hubungan pertukaran sosial. Di mana seseorang akan memberikan manfaatnya jika ia juga menerima manfaat lain (Cohen, 2007). Sehingga karyawan yang mendapatkan perasaan tidak adil dan/atau *job insecurity* juga akan memberikan kesan negatif kepada perusahaan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Dahiya (2021) menunjukkan hubungan antara ketidakamanan pekerjaan dan perilaku kewarganegaraan organisasi sepenuhnya dimediasi oleh identifikasi organisasi. Namun, identifikasi organisasi sebagian dimediasi hubungan antara ketidakamanan pekerjaan dan kinerja tugas. Sedangkan dalam penelitian Callea et al. (2016) menghasilkan ketidakamanan kerja pada OCB dan prestasi kerja sepenuhnya dimediasi oleh *organizational identification*. Dan dalam penelitian Picolli B. et al. (2017)

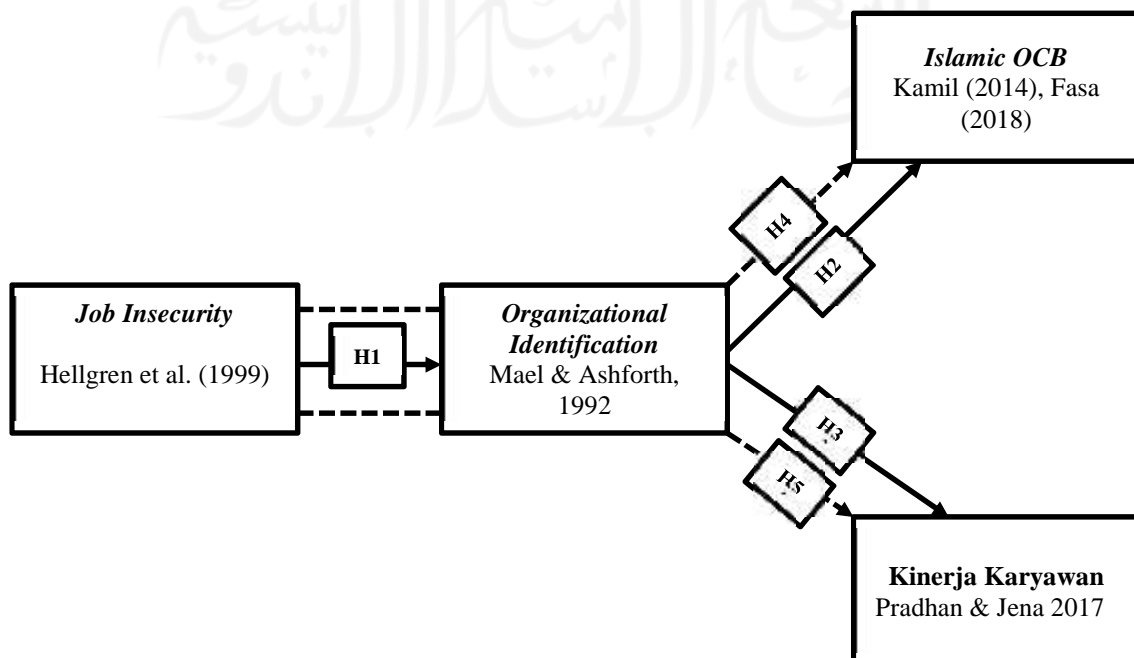
ketidakamanan kerja terkait dengan penurunan tingkat identifikasi dengan organisasi, akibatnya kinerja tugas dan kinerja kontekstual yang rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa perilaku karyawan dalam konteks pekerjaan yang tidak aman juga didorong oleh evaluasi tentang perasaan memiliki organisasi. Berdasarkan adanya hubungan antara *job insecurity*, *organizational identification*, *Islamic OCB* dan kinerja karyawan maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H4: *organizational identification* memediasi hubungan antara *job insecurity* dan *Islamic OCB*

H5: *organizational identification* memediasi hubungan antara *job insecurity* terhadap kinerja karyawan.

2.4 Model Penelitian

Berdasarkan pada penelitian-penelitian dan teori-teori terdahulu, terdapat beberapa hubungan pengaruh antar variabel. Beberapa variabel tersebut adalah *job insecurity*, *organizational identification*, *Islamic OCB*, dan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, peneliti membuat model penelitian



yang terdapat pada Gambar 2.1.

Gambar 2.1 Model Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti, maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H1: Terdapat pengaruh negatif dari *job insecurity* terhadap *organizational identification*
2. H2: Terdapat pengaruh positif dari *organizational identification* terhadap *Islamic OCB*
3. H3: Terdapat pengaruh positif dari *organizational identification* terhadap kinerja karyawan.
4. H4: *organizational identification* memediasi hubungan antara *job insecurity* dan *Islamic OCB*
5. H5: *organizational identification* memediasi hubungan antara *job insecurity* terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan mengenai metode penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, serta metode analisa.

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dilakukan dengan survei melalui teknik kuesioner.

3.2 Lokasi Penelitian

3.3 Profil Perusahaan

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Long Bagun Prima Sawit yang berlokasi di kecamatan Karangan kabupaten Kutai Timur Provinsi Kalimantan Timur. PT. Long Bagun Prima Sawit juga memiliki kantor pusat di Kota Samarinda yang beralamat di Jl. D.I Panjaitan Blok 1, Mugirejo, Kota Samarinda. PT. Long Bagun Prima Sawit merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang perkebunan kelapa sawit. Perusahaan yang resmi didirikan pada 4 Oktober 1995 ini memiliki unit bisnis berupa perkebunan sawit dan pabrik kelapa sawit (Batu Lepoq Factory).

3.4 Definisi Operasional Variabel

Secara operasional berarti menjelaskan suatu konsep sehingga dapat terukur secara matematis dan melalui tampilan dimensi, aspek, atau karakteristik perilaku yang ditunjukkan oleh suatu konsep. Kemudian aspek-aspek tersebut ditransformasikan menjadi elemen yang terukur dan dapat diamati serta

menghasilkan indeks pengukuran konsep (Sekaran, 2014). Definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut:

3.4.1 Job Insecurity

Mengacu pada pengertian *job insecurity* menurut para ahli yang telah dijelaskan sebelumnya, *job insecurity* dapat diartikan sebuah keadaan di mana karyawan merasa tidak berdaya dalam menghadapi situasi di organisasi yang menimbulkan ketidakamanan pada pekerjaannya di masa yang akan datang.

Pengukuran *job insecurity* pada penelitian ini mengacu pada Hellgren et al. (1999)

Tabel 3.1 Indikator Job Insecurity

No.	Items	Sumber
	<i>Quantitative job insecurity</i>	
1.	Saya khawatir harus meninggalkan pekerjaan saya sebelum saya mau	
2.	Ada risiko bahwa saya harus meninggalkan pekerjaan saya saat ini di tahun yang akan datang.	
3	Saya merasa tidak nyaman jika kehilangan pekerjaan saya dalam waktu dekat.	Hellgren et al. (1999)
	<i>Qualitative job insecurity</i>	
4	Peluang karir masa depan saya di organisasi ini menguntungkan (R)	
5	Saya merasa bahwa organisasi dapat	

	memberikan saya dengan konten pekerjaan yang menantang dalam waktu dekat (R)	
6	Saya percaya bahwa organisasi akan membutuhkan kompetensi saya juga di masa depan (R)	
7	Perkembangan gaji saya di organisasi ini cukup menjanjikan (R)	

3.4.2 Identifikasi Organisasional

Dari beberapa definisi menurut para ahli mengenai identifikasi organisasional yang telah diuraikan sebelumnya, identifikasi organisasional dapat diartikan sebagai sebuah konsep, di mana konsep ini mengacu pada sejauh atau sedalam apa karyawan mendefinisikan diri mereka sendiri sebagai anggota atau bagian dari organisasi serta sedalam apa mereka merasakan kesatuan dengan organisasi tempatnya bekerja.

Pengukuran identifikasi organisasional dalam penelitian ini mengacu pada Mael & Ashforth (1992)

Tabel 3.2 Indikator Identifikasi Organisasional

No.	Items	Sumber
1.	Ketika seseorang mengkritik (nama organisasi), itu terasa seperti penghinaan pribadi.	
2.	Saya sangat tertarik dengan apa yang orang lain pikirkan tentang (orgnisasi)	

3.	Ketika saya berbicara tentang organisasi ini, saya biasanya mengatakan 'kami' daripada 'mereka'.	Mael & Ashforth (1992)
4.	Keberhasilan organisasi ini adalah kesuksesan saya.	
5.	Ketika seseorang memuji organisasi ini, itu terasa seperti pujian pribadi.	
6.	Jika sebuah cerita di media mengkritik organisasi, saya akan merasa malu.	

3.4.3 Islamic OCB

Berdasarkan pengertian *Islamic OCB* yang dijelaskan oleh para ahli sebelumnya, dapat didefinisikan bahwa *Islamic OCB* adalah perilaku karyawan yang deskresioner sehingga tidak diakui secara langsung oleh sistem penghargaan formal. Perilaku tersebut bukanlah persyaratan yang dapat diberlakukan dari peran atau deskripsi pekerjaan. Di mana dalam perspektif Islam tidak hanya mengarah pada hasil positif organisasi atau individu yang lebih tinggi di dunia ini, seperti yang dianut dalam literatur OCB Barat, tetapi juga memperkuat ikatan seorang muslim dengan Allah, karena pekerjaan itu sendiri dipandang sebagai tindakan ibadah.

Pengukuran *Islamic OCB* dalam penelitian ini mengacu pada Kamil (2014):

Tabel 3.3 Indikator Islamic OCB

No.	Items	Sumber
-----	-------	--------

<i>Altruism</i>	
1.	Saya melakukan pekerjaan saya dengan cara terbaik untuk mendapatkan ridho Allah SWT
2.	Saya mempercayai bahwa saya akan mendapatkan pahala Allah jika saya berbuat baik
3.	Saya dengan tulus membantu rekan kerja saya untuk mendapatkan ridho Allah SWT
4.	Saya berusaha memperbaiki kesalahan atas inisiatif saya sendiri sesuai dengan ajaran Islam
5.	Saya merasa berkewajiban untuk melakukan pekerjaan berkualitas
6.	Saya harus bekerja hal tersebut merupakan ibadah kepada Allah
7.	Ketika saya ada masalah Saya berusaha hal tersebut tidak mempengaruhi pekerjaan saya saat ini
8.	Saya merasa Allah akan murka kepada saya ya jika saya tidak bekerja dengan tekun Padahal saya sudah mendapatkan gaji di tempat kerja
9.	Saya merasa berkewajiban untuk membantu

**Kamil (2014), Fasa
(2018)**

	rekan kerja yang menghadapi kesulitan dalam bekerja
10.	Saya melakukan pekerjaan saya dengan cara terbaik untuk mendapatkan ridho Allah SWT
<i>Civic Virtue</i>	
11.	Saya berpartisipasi aktif dalam pertemuan organisasi
12.	Jika saya menemukan organisasi saya ya tidak melakukan hal yang benar, saya merasa berkewajiban untuk melakukan perubahan positif
13.	Saya berusaha untuk mengembangkan organisasi saya saat ini
14.	Saya membantu rekan kerja lain yang memiliki beban kerja berat
15.	Setelah jam kerja, saya tinggal sejenak untuk karyawan lainnya yang membutuhkan
16.	Saat istirahat, saya tinggal sejenak untuk membantu rekan kerja saya yang membutuhkan
<i>Advocating high moral standards/da'wah</i>	
17.	Saya mendorong rekan kerja untuk menerapkan ajaran Islam saat melakukan

	pekerjaan mereka	
18.	Saya berkewajiban untuk menegur tindakan-tindakan yang tidak Islami dalam organisasi saya	
19.	Dengan rendah hati saya menasehati rekan kerja saya tentang Islam	
Menghilangkan dampak buruk/<i>Removal of harm</i>		
20.	Saya tetap melakukan hal yang baik kepada organisasi saya meskipun saya tidak menyukai kebijakan perusahaan	
21.	Saya tetap mendorong rekan kerja saya untuk menghormati keputusan organisasi meskipun saya tidak menyukai kebijakan perusahaan	

3.4.4 Kinerja Karyawan

Dari beberapa definisi kinerja karyawan yang dijabarkan oleh para ahli sebelumnya, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai perilaku atau tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengukuran kinerja karyawan dalam penelitian ini mengacu pada Pradhan & Jena (2017) yaitu:

Tabel 3.4 Indikator Kinerja Karyawan

No.	Items	Sumber
	<i>Task Performance</i>	Pradhan & Jena (2017)

1.	Saya biasa untuk mempertahankan standar kerja yang tinggi
2.	Saya mampu menangani tugas saya tanpa banyak pengawasan
3.	Saya sangat bersemangat dengan pekerjaan saya
4.	Saya tahu saya dapat menangani banyak tugas untuk mencapai tujuan organisasi
5.	Saya biasa untuk menyelesaikan tugas saya tepat waktu
6.	Rekan-rekan saya percaya bahwa saya berkinerja tinggi di organisasi saya
<i>Adaptive Performance</i>	
7.	Saya menggunakan kinerja yang baik untuk memobilisasi kecerdasan kolektif untuk kerja tim yang efektif.
8.	Saya bisa mengatur perubahan dalam pekerjaan saya dengan sangat baik kapan pun situasinya menuntut
9.	Saya dapat menangani tim kerja saya secara efektif dalam menghadapi perubahan
10.	Saya biasa kehilangan kesabaran ketika menghadapi kritik dari anggota tim saya. (R)

11.	Saya sangat nyaman dengan fleksibilitas pekerjaan
12.	Saya biasa untuk mengatasi perubahan organisasi dengan baik dari waktu ke waktu
<i>Contextual Performance</i>	
13.	Saya biasa membantu rekan kerja saya ketika diminta atau dibutuhkan
14.	Saya suka menangani tanggung jawab ekstra.
15.	Saya menyampaikan simpati dan empati saya kepada rekan kerja saya ketika mereka dalam kesulitan
16.	Saya aktif berpartisipasi dalam diskusi kelompok dan rapat kerja
17.	Saya berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja saya untuk pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.
18.	saat istirahat, Saya tinggal sejenak untuk membantu rekan kerja saya yang membutuhkan

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi mengacu pada seluruh kelompok orang, peristiwa, atau hal-hal menarik yang ingin diselidiki oleh peneliti. Ini adalah kelompok orang,

peristiwa, atau hal-hal menarik yang peneliti ingin buat kesimpulan berdasarkan statistik sampel (Uma Sekaran, 2014). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Long Bagun Prima Sawit yang berjumlah 89 orang.

3.5.2 Sampel

Sampel adalah sebagian atau sebagai wakil populasi yang akan diteliti (Suharsimi, 2013). Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sensus. Sampel sensus adalah teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Long Bagun Prima Sawit yang berjumlah 89 orang.

3.6 Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Kuesioner

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner. Penulis menyebarkan kuesioner dengan datang ke perusahaan. Kuesioner terdiri dari dua bagian: Pertama, pertanyaan mengenai data pribadi responden yang akan dijaga kerahasiaannya. Kedua, indikator untuk menguji variabel penelitian diukur dengan menggunakan skala likert. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 5 poin yaitu: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Kurang Setuju (KS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Di dalam kuesioner tersebut terdapat petunjuk pengisian, hal ini agar memudahkan para responden untuk menjawab pertanyaan yang diberikan.

3.7 Metode Pengolahan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang di distribusikan kepada karyawan dari PT. Long Bagun Prima Sawit. Data-data tersebut kemudian dianalisis dengan analisis deskriptif. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan analisa kuantitatif. Model penelitian kuantitatif dianalisa dengan menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan bentuk program SmartPLS 4.0.

3.7.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

3.7.1.1 Uji Validitas

Validitas merupakan sebuah ukuran yang digunakan untuk mengukur tingkat valid atau kesahihan dari kuesioner. Kuesioner yang valid memiliki tingkat validitas yang tinggi, sedangkan kuesioner yang kurang valid memiliki tingkat validitas yang rendah. Variabel yang akan diuji validitasnya adalah *job insecurity*, identifikasi organisasional, Islamic OCB, dan kinerja karyawan. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kemampuan sebuah indikator dalam mengukur variabel latennya. Ghazali (2011) menjelaskan kuesioner dapat dinyatakan valid bila hubungan antara masing-masing variabel dengan total variabel secara menyeluruh lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,01 atau 0,05.

3.7.1.2 Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas adalah sejauh mana variabel yang diamati mengukur nilai “benar” dan “bebas kesalahan”. Untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan SmartPLS 4.0 melalui uji Cronbach Alpha. Sebuah variabel

dapat dikatakan reliabel jika mendapatkan nilai Cronbach Alpha $>0,6$ (Ghazali, 2011).

3.7.2 Evaluasi Model Struktural (*inner model*)

3.7.2.1 Uji R-Square

Koefisien determinasi bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel dependen yang diterangkan oleh variabel independen. Nilai Koefisien Determinasi terletak antara 0 dan 1. Ketika nilai R Square mendekati 1, maka kemampuan variabel independen dalam memberikan penjelasan mengenai variabel dependen dapat dikatakan semakin baik. Ketika nilai R Square mendekati angka 0, maka kemampuan variabel independen dalam memberikan penjelasan mengenai variabel dependen dapat dikatakan semakin terbatas (Ghazali, 2011).

3.7.2.2 Uji Q-Square Predictive relevance

Predictive relevance atau predictive sample reuse untuk merepresentasi sintesis dari cross-validation dan fungsi fitting dengan prediksi dari observed variabel dan estimasi dari parameter konstruk. Nilai > 0 menunjukkan bahwa model mempunyai predictive relevance, sedangkan nilai < 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance (Ghozali & Latan, 2015).

3.7.2.3 Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

Untuk menilai signifikansi pengaruh antar variabel, perlu dilakukan prosedur bootstrapping. Prosedur bootstrap menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan resampling. Tingkat kepercayaan yang digunakan

adalah 95%, sehingga tingkat presisi atau batas ketidakakuratan sebesar ()
= 5% = 0,05. Sehingga menghasilkan nilai t-tabel sebesar 1.96.

3.7.2.4 Uji Goodness of Fit (GoF)

Dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Model Uji Goodness of Fit dapat diukur dari nilai statistik F yang menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian yang diajukan yaitu jika Pvalue < 0,05 menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian dan jika Pvalue > 0,05 menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak untuk digunakan pada penelitian (Ghazali, 2011).

3.7.2.5 Analisis SEM dengan Efek Mediasi

Pengujian efek mediasi dalam analisis menggunakan PLS menggunakan prosedur yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny (1998, dalam Ghazali dan Latan 2015) dengan tahapan sebagai berikut:

- (1) Model pertama, menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan harus signifikan pada t-statistik >1,96
- (2) Model kedua, menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi dan harus signifikan pada t-statistik >1,96
- (3) Model ketiga, menguji secara simultan pengaruh variabel eksogen dan mediasi terhadap variabel endogen.

Pada pengujian tahap terakhir, jika pengaruh variabel eksogen terhadap endogen tidak signifikan sedangkan pengaruh variabel mediasi

terhadap variabel endogen signifikan pada t-statistik $>1,96$, maka variabel mediasi terbukti memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang pengaruh Job Insecurity (JI), Organizational Identification (OI), Islamic Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan Kinerja Karyawan (KK). Analisis dalam penelitian ini menggunakan metode PLS dan software SmartPLS.

4.1 Pengumpulan Data

Pada penelitian ini kuesioner disebar secara langsung kepada 89 karyawan PT. Long Bagun Prima Sawit. Dari jumlah kuesioner yang disebar, kuesioner yang kembali sejumlah 78 kuesioner. Tingkat pengembalian kuesioner yang dapat diolah lebih lanjut dilampirkan pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner

Kriteria	Jumlah	Persentase(%)
Jumlah kuesioner yang disebar	89	100%
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	11	12%
Jumlah kuesioner yang tidak lengkap	0	0
Kuesioner yang memenuhi syarat	78	88%

Sumber: Data Diolah 2021

4.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan tahap mendeskripsikan keterkaitan data penelitian dalam bentuk kalimat. Data deskriptif berupa gambaran keadaan atau kondisi responden yang dapat dijadikan informasi tambahan dalam penelitian. Pada bagian ini akan dijabarkan hasil analisis deskriptif yang meliputi jenis

kelamin responden, usia responden, masa kerja responden, serta pendidikan terakhir responden.

4.2.1 Jenis kelamin responden

Berdasarkan jenis kelamin responden dibedakan menjadi dua kelompok yaitu laki-laki dan perempuan. Gambaran jenis kelamin responden ditunjukkan dalam Tabel 4.2.

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	66	85%
Perempuan	12	15%
Total	78	100%

Sumber: Data Primer 2021

Dari Tabel 4.2 terlihat bahwa responden laki-laki lebih banyak dari responden perempuan. Responden laki-laki berjumlah 66 responden atau terhitung 85% , sedangkan responden perempuan berjumlah 12 responden atau terhitung 15%.

4.2.2 Usia Responden

Penelitian ini juga mengelompokkan responden berdasarkan rentang usianya. Responden dibedakan mulai dari usia di bawah 20 tahun, antara 20 sampai 30 tahun, antara 30 sampai 40 tahun dan antara 40 tahun sampai 50 tahun. Hasil pengelompokkan usia responden ditunjukkan pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Kelompok Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 20 tahun	13	17%
21-30 tahun	52	67%
31-40 tahun	5	6%
41-50 tahun	8	10%
Total	78	100%

Sumber: Data Diolah 2021

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa responden terbanyak dengan usia antara 20 sampai 30 tahun yang berjumlah 52 responden atau terhitung 67%, sedangkan responden dengan jumlah paling kecil terletak pada rentang usia antara 30 tahun sampai 40 tahun yang hanya berjumlah lima responden atau sebesar 6%.

4.2.3 Masa Kerja Responden

Penelitian ini juga mengelompokkan responden berdasarkan masa kerja responden. Masa kerja responden dibagi menjadi 5 kelompok yaitu di bawah satu tahun, satu tahun, dua tahun, tiga tahun, dan di atas tiga tahun. Hasil pengelompokkan masa kerja responden akan ditunjukkan pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4 Pengelompokan Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 1 tahun	10	13%
1 tahun	32	41%

2 tahun	12	15%
3 tahun	13	17%
> 3 tahun	11	14%
Total	78	100%

Sumber: Data Diolah 2021

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa responden dengan jumlah terbanyak adalah yang menjalani masa kerja satu tahun dengan jumlah 32 responden dan terhitung 41%, sedangkan responden dengan masa kerja dibawah satu tahun adalah jumlah responden paling sedikit yaitu 10 responden atau 13%.

4.2.4 Pendidikan Terakhir Responden

Penelitian ini mengelompokan pendidikan terakhir responden ke dalam tujuh kelompok yaitu tingkatan SD, SLTP, SLTA, D3, S1, S2, S3. Hasil pengelompokan pendidikan terakhir responden ditunjukkan pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5 Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
SD	0	0%
SLTP	3	4%
SLTA	69	88%
D3	2	3%
S1	4	5%
S2	0	0%
S3	0	0%

Total	78	100%
-------	----	------

Sumber: Data Diolah 2021

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa responden pada penelitian ini tidak ada yang memiliki riwayat pendidikan akhir SD,S2 dan S3. Responden terbanyak adalah yang memiliki pendidikan akhir SLTA yaitu 69 responden dan terhitung 88%.

4.3 Hasil Analisis Deskriptif Variabel

Setelah mengumpulkan data dari responden, seluruh data tersebut direkapitulasi dan dianalisis untuk mengetahui deskripsi dari masing-masing variabel. Penilaian responden ini didasarkan pada kriteria sebagai berikut:

Skor penilaian terendah : 1

Skor penilaian tertinggi :5

Interval = $5-1/5$ = 0.80

Sehingga diperoleh batasan penilaian terhadap masing-masing variabel sebagai berikut:

1. 1,00 – 1,80 = Sangat Rendah
2. 1,81 – 2,60 = Rendah
3. 2,61 – 3,40 = Sedang
4. 3,41 – 4,20 = Tinggi
5. 4,21 – 5,00 = Sangat Tinggi

4.3.1 Variabel Eksogen

Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah *job insecurity* (J). Hasil analisis deskriptif variabel *Job insecurity* ditunjukkan pada Tabel 4.7



Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Variabel *Job Insecurity*

Kode	Item	Mean	Kriteria
J1	Saya khawatir harus meninggalkan pekerjaan saya sebelum saya mau	3.038	Sedang
J2	Ada risiko bahwa saya harus meninggalkan pekerjaan saya saat ini di tahun yang akan datang.	2.821	Sedang
J3	Saya merasa tidak nyaman jika kehilangan pekerjaan saya dalam waktu dekat.	3.346	Sedang
J4	Peluang karir masa depan saya di organisasi ini menguntungkan (R)	2.782	Sedang
J5	Saya merasa bahwa organisasi dapat memberikan saya dengan konten pekerjaan yang menantang dalam waktu dekat (R)	2.872	Sedang
J6	Saya percaya bahwa organisasi akan membutuhkan kompetensi saya juga di masa depan (R)	3.192	Sedang
J7	Perkembangan gaji saya di	2.808	Sedang

	organisasi ini cukup menjanjikan (R)		
	rata-rata total	2.980	Sedang

Sumber: Data Diolah 2021

Dari hasil yang ditampilkan pada Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa responden menilai variabel job insecurity dengan nilai rata-rata 2,980 dengan kategori sedang. Nilai tertinggi terdapat pada item dengan kode J3 yaitu “Saya merasa tidak nyaman jika kehilangan pekerjaan saya dalam waktu dekat”. Sedangkan penilaian terendah ada pada item dengan kode J4 yaitu “Peluang karir masa depan saya di organisasi ini menguntungkan (R)”

4.3.2 Variabel Endogen

Variabel endogen pada penelitian ini adalah *Islamic OCB* dan kinerja karyawan. Berikut merupakan hasil analisis deskriptif variabel endogen:

Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Variabel *Islamic OCB*

Kode	Item	Mean	Kriteria
OCB1	Saya melakukan pekerjaan saya dengan cara terbaik untuk mendapatkan ridho Allah SWT	4.449	Sangat Tinggi
OCB2	Saya mempercayai bahwa saya akan mendapatkan pahala Allah jika saya berbuat baik	4.231	Sangat Tinggi
OCB3	Saya dengan tulus membantu rekan	4.359	Sangat Tinggi

	kerja saya untuk mendapatkan ridho Allah SWT		
OCB4	Saya berusaha memperbaiki kesalahan atas inisiatif saya sendiri sesuai dengan ajaran Islam	4.167	Tinggi
OCB5	Saya merasa berkewajiban untuk melakukan pekerjaan berkualitas	4.282	Sangat Tinggi
OCB6	Saya harus bekerja hal tersebut merupakan ibadah kepada Allah	4.128	Tinggi
OCB8	Saya merasa Allah akan murka kepada saya ya jika saya tidak bekerja dengan tekun Padahal saya sudah mendapatkan gaji di tempat kerja	4.167	Tinggi
OCB9	Saya merasa berkewajiban untuk membantu rekan kerja yang menghadapi kesulitan dalam bekerja	4.038	Tinggi
OCB11	Saya berpartisipasi aktif dalam pertemuan organisasi	3.949	Tinggi
OCB12	Jika saya menemukan organisasi saya tidak melakukan hal yang benar, saya merasa berkewajiban untuk melakukan perubahan positif	4.038	Tinggi

OCB13	Saya berusaha untuk mengembangkan organisasi saya saat ini	4.128	Tinggi
OCB14	Saya membantu rekan kerja lain yang memiliki beban kerja berat	3.987	Tinggi
OCB15	Setelah jam kerja, saya tinggal sejenak untuk karyawan lainnya yang membutuhkan	3.679	Tinggi
OCB16	Saat istirahat, saya tinggal sejenak untuk membantu rekan kerja saya yang membutuhkan	3.538	Tinggi
OCB17	Saya mendorong rekan kerja untuk menerapkan ajaran Islam saat melakukan pekerjaan mereka	3.885	Tinggi
OCB18	Saya berkewajiban untuk menegur tindakan-tindakan yang tidak Islami dalam organisasi saya	3.885	Tinggi
OCB19	Dengan rendah hati saya menasehati rekan kerja saya tentang Islam	3.756	Tinggi
OCB20	Saya tetap melakukan hal yang baik kepada organisasi saya meskipun saya tidak menyukai kebijakan perusahaan	3.974	Tinggi

OCB21	Saya tetap mendorong rekan kerja saya untuk menghormati keputusan organisasi meskipun saya tidak menyukai kebijakan perusahaan	3.846	Tinggi
	rata-rata total	4.026	Tinggi

Sumber: Data Diolah 2021

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel *Islamic OCB* yang ditunjukkan pada tabel 4.8, responden menilai variabel *Islamic OCB* dengan nilai 4,026 dengan kategori tinggi. Dengan nilai tertinggi pada item dengan kode OCB1 yaitu “Saya melakukan pekerjaan saya dengan cara terbaik untuk mendapatkan ridho Allah SWT” dengan nilai 4.448 kategori sangat tinggi. Sedangkan nilai terendah pada item dengan kode OCB16 yaitu “Saat istirahat, saya tinggal sejenak untuk membantu rekan kerja saya yang membutuhkan” dengan nilai 3,538 kategori tinggi.

Selanjutnya, hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Kode	Item	Mean	Kriteria
P1	Saya biasa untuk mempertahankan standar kerja yang tinggi	4.167	Tinggi
P2	Saya mampu menangani tugas saya tanpa banyak pengawasan	4.192	Tinggi

P3	Saya sangat bersemangat dengan pekerjaan saya	4.051	Tinggi
P4	Saya tahu saya dapat menangani banyak tugas untuk mencapai tujuan organisasi	4.026	Tinggi
P5	Saya biasa untuk menyelesaikan tugas saya tepat waktu	4.282	Sangat Tinggi
P6	Rekan-rekan saya percaya bahwa saya berkinerja tinggi di organisasi saya	3.821	Tinggi
P7	Saya menggunakan kinerja yang baik untuk memobilisasi kecerdasan kolektif untuk kerja tim yang efektif.	3.872	Tinggi
P8	Saya bisa mengatur perubahan dalam pekerjaan saya dengan sangat baik kapan pun situasinya menuntut	3.821	Tinggi
P9	Saya dapat menangani tim kerja saya secara efektif dalam menghadapi perubahan	3.859	Tinggi
P10	Saya biasa kehilangan kesabaran ketika menghadapi kritik dari	4.013	Tinggi

	anggota tim saya. (R)		
P11	Saya sangat nyaman dengan fleksibilitas pekerjaan	3.936	Tinggi
P12	Saya biasa untuk mengatasi perubahan organisasi dengan baik dari waktu ke waktu	3.885	Tinggi
P13	Saya biasa membantu rekan kerja saya ketika diminta atau dibutuhkan	3.949	Tinggi
P15	Saya menyampaikan simpati dan empati saya kepada rekan kerja saya ketika mereka dalam kesulitan	4.090	Tinggi
P16	Saya aktif berpartisipasi dalam diskusi kelompok dan rapat kerja	3.846	Tinggi
P17	Saya berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja saya untuk pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.	3.897	Tinggi
P18	saat istirahat, Saya tinggal sejenak untuk membantu rekan kerja saya yang membutuhkan	3.872	Tinggi

	Rata-rata total	3.975	Tinggi
--	-----------------	-------	--------

Sumber: Data Diolah 2021

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan pada tabel 4.8 dapat dilihat bahwa responden rata-rata menilai variabel kinerja karyawan dengan nilai 3,975 kriteria tinggi. Nilai yang paling tinggi terdapat pada item dengan kode P5 yaitu “Saya biasa untuk menyelesaikan tugas saya tepat waktu”. Sedangkan nilai terendah berada pada item dengan kode P6 “Rekan-rekan saya percaya bahwa saya berkinerja tinggi di organisasi saya” dan P8 “Saya bisa mengatur perubahan dalam pekerjaan saya dengan sangat baik kapan pun situasinya menuntut” dengan nilai 3,821 kriteria tinggi.

4.3.3 Variabel Mediasi

Pada penelitian ini variabel mediasinya adalah *organizational identification* (OI) berikut adalah hasil analisis deskripsi:

Kode	Item	Mean	Kriteria
OI1	Ketika seseorang mengkritik (nama organisasi), itu terasa seperti penghinaan pribadi.	3.731	Tinggi
OI2	Saya sangat tertarik dengan apa yang orang lain pikirkan tentang (orgnisasi)	3.628	Tinggi
OI3	Ketika saya berbicara tentang organisasi ini, saya biasanya mengatakan 'kami' daripada 'mereka'.	3.923	Tinggi

OI4	Keberhasilan organisasi ini adalah kesuksesan saya.	4.167	Tinggi
OI5	Ketika seseorang memuji organisasi ini, itu terasa seperti pujian pribadi.	3.474	Tinggi
OI6	Jika sebuah cerita di media mengkritik organisasi, saya akan merasa malu.	3.782	Tinggi
	Rata-rata total	3.784	Tinggi

Sumber: Data diolah 2021

Dari hasil analisis deskriptif variabel *organizational identification* pada tabel 4.9. responden menilai dengan rata-rata nilai 3,784 kriteria tinggi. Nilai tertinggi pada item dengan kode OI4 yaitu “Keberhasilan organisasi ini adalah kesuksesan saya.” Dengan nilai 4,167 kriteria Tinggi. Sedangkan nilai terendah pada item dengan kode OI5 yaitu “Ketika seseorang memuji organisasi ini, itu terasa seperti pujian pribadi” dengan nilai 3,474 dengan kategori tinggi.

Pada penelitian ini dihasilkan rekapitulasi deskripsi variable sebagai berikut:

No.	Variabel	Rata-Rata	Kriteria
1.	<i>Job Insecurity</i>	2.98	Sedang
2.	<i>Organizational Identification</i>	3.784	Tinggi
3.	<i>Islamic OCB</i>	4.026	Tinggi
4.	Kinerja Karyawan	3.975	Tinggi

Sumber: Data diolah, 2021

4.4 Analisa Hasil PLS

Pada penelitian ini analisa dilakukan menggunakan PLS yang terdiri dari dua bagian yaitu evaluasi Model Eksternal (Outer Model) dan evaluasi Model Internal (Inner Model). Berikut akan dijelaskan hasil dari analisis evaluasi model yang telah dilakukan.

4.4.1 Outer Model

Analisis outer model dapat dilihat pada nilai validitas konvergensi (*convergent validity*), validitas konstruk (*construct validity*), validitas diskriminan (*discriminant validity*), dan reliabilitas komposit (*composite reliability*). Analisis ini dilakukan untuk mengukur kekuatan item kuesioner dalam mengukur sifat serta konsep variable yang diukur. Hasil analisis evaluasi outer model dalam penelitian ini sebagai berikut:

4.4.1.1 Validitas konvergensi (*convergent validity*)

Efektifitas validitas konvergensi dapat dilihat dari nilai *loading factor* nya. *Loading factor* menggambarkan korelasi antara item pengukuran dengan variable latennya. Dukungan diberikan untuk validitas konvergen ketika setiap item memiliki *outer loading* di atas 0,70 dan ketika varians rata-rata setiap konstruk diekstraksi (AVE) adalah 0,50 atau lebih tinggi (Hair et al., 2014). Berikut hasil pengujian validitas konvergensi berdasarkan nilai *loading factor* setiap item dari masing masing indikator dalam penelitian ini:

Tabel 4.9 Outer Loading

	IOCB	JI	KK	OI

J1		0.808		
J2		0.773		
J3		0.844		
J4		0.801		
J5		0.779		
J6		0.812		
J7		0.771		
OCB1	0.822			
OCB10	0.302			
OCB11	0.850			
OCB12	0.796			
OCB13	0.773			
OCB14	0.786			
OCB15	0.708			
OCB16	0.729			
OCB17	0.746			
OCB18	0.778			
OCB19	0.744			
OCB2	0.718			
OCB20	0.800			
OCB21	0.759			
OCB3	0.824			

OCB4	0.783			
OCB5	0.720			
OCB6	0.739			
OCB7	0.157			
OCB8	0.789			
OCB9	0.816			
OI1				0.886
OI2				0.717
OI3				0.831
OI4				0.804
OI5				0.791
OI6				0.875
P1			0.832	
P10			0.749	
P11			0.827	
P12			0.855	
P13			0.801	
P14			0.344	
P15			0.787	
P16			0.711	
P17			0.805	
P18			0.730	

P2			0.850	
P3			0.789	
P4			0.743	
P5			0.795	
P6			0.731	
P7			0.712	
P8			0.844	
P9			0.871	

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Tabel 4.9 menunjukkan nilai *loading factor* setiap item pada indikator bernilai di atas 0,70 kecuali OCB10, OCB7, dan P14. Indikator dengan nilai di bawah 0,70 maka dinyatakan tidak valid dan harus dikeluarkan dari model penelitian. Berikut ini adalah nilai *loading factor* setelah indikator tidak valid dikeluarkan:

Tabel 4.10 Outer Loading Final

	IOCB	JI	KK	OI
J1		0.808		
J2		0.773		
J3		0.844		
J4		0.801		
J5		0.779		
J6		0.812		
J7		0.771		

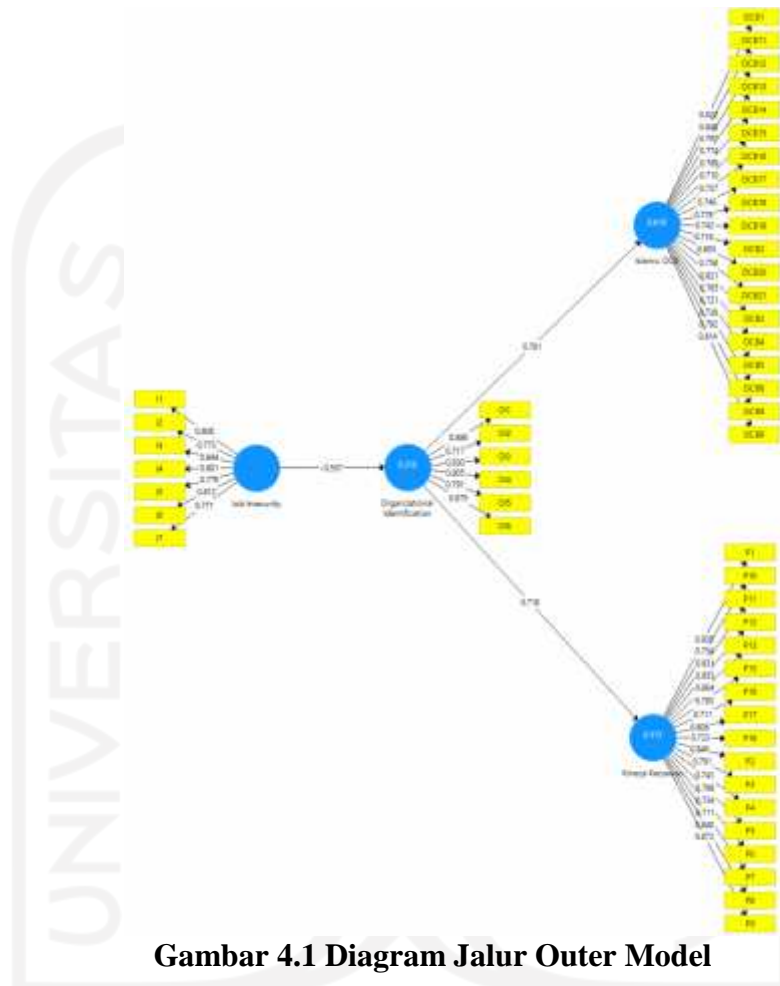
OCB1	0.822			
OCB11	0.848			
OCB12	0.797			
OCB13	0.774			
OCB14	0.789			
OCB15	0.710			
OCB16	0.727			
OCB17	0.746			
OCB18	0.778			
OCB19	0.742			
OCB2	0.716			
OCB20	0.803			
OCB21	0.758			
OCB3	0.821			
OCB4	0.785			
OCB5	0.721			
OCB6	0.738			
OCB8	0.792			
OCB9	0.814			
OI1				0.886
OI2				0.717
OI3				0.830

OI4				0.805
OI5				0.791
OI6				0.875
P1			0.835	
P10			0.754	
P11			0.831	
P12			0.853	
P13			0.804	
P15			0.783	
P16			0.711	
P17			0.806	
P18			0.723	
P2			0.846	
P3			0.791	
P4			0.743	
P5			0.798	
P6			0.734	
P7			0.711	
P8			0.840	
P9			0.873	

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Dari Tabel 4.10 menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *loading factor* di atas 0,70 maka dapat dikatakan bahwa seluruh indikator

dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Berikut ini adalah gambar model penelitian yang diolah di SmartPLS:



Gambar 4.1 Diagram Jalur Outer Model

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

4.4.1.2 Validitas Konstruk (*construct validity*)

Validitas konstruk dapat dilihat dari nilai AVE. AVE adalah nilai rata-rata besar dari pemuatan kuadrat dari serangkaian indikator) dan setara dengan komunalitas suatu konstruk (Hair et al., 2014). Singkatnya, AVE 0,50 menunjukkan bahwa konstruk menjelaskan lebih dari setengah PLS-

SEM: varians alat yang muncul dari indikatornya. Tabel 4.8 berikut akan menunjukkan hasil analisis validitas konstruk pada penelitian ini:

Tabel 4.11 Average Variance Extracted (AVE)

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Islamic OCB</i>	0.963	0.964	0.966	0.599
<i>Job Insecurity</i>	0.907	0.925	0.925	0.638
Kinerja Karyawan	0.963	0.967	0.966	0.627
<i>Organizational Identification</i>	0.901	0.909	0.924	0.671

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Sesuai yang dapat dilihat pada Tabel 4.8 seluruh variabel memiliki nilai AVE lebih dari 0,50 sehingga keseluruhannya memiliki nilai validitas konstruk yang baik.

4.4.1.3 Validitas diskriminan (*discriminant validity*)

Validitas diskriminan mewakili sejauh mana konstruk secara empiris berbeda dari konstruk lain atau, dengan kata lain, konstruk mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Salah satu metode untuk menilai adanya validitas diskriminan adalah kriteria Fornell dan Larcker (1981, dalam Hair et al 2014). Metode ini menyatakan bahwa konstruk berbagi lebih banyak varians dengan indikatornya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Untuk

menguji persyaratan ini, AVE setiap konstruk harus lebih tinggi dari korelasi kuadrat tertinggi dengan konstruk lainnya.

Tabel 4.12 Fornell-Larcker Criterion

	IOCB	JI	KK	OI
IOCB	0.774			
JI	-0.604	0.799		
KK	0.721	-0.415	0.792	
OI	0.781	-0.557	0.718	0.819

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai AVE setiap variabel lebih tinggi daripada nilai korelasi variable tersebut terhadap variable lainnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap variable memiliki validitas diskriminan yang baik.

4.4.1.4 Realibilitas komposit (*composite reliability*)

Untuk melihat realibilitas konstruk dapat dilihat dari nilai *composite reliability* dan cornbach's alpha. Konstruk yang memiliki *composite reability* lebih dari 0,70 dan cornbach's alpha di atas 0,60 konstruk tersebut dapat dikatakan reliabel (Hair et al, 2014). Tabel 4.10 akan menunjukkan hasil nilai *composite reability* dan cornbach's alpha sebagai berikut:

Tabel 4.13 composite reability dan cornbach's alpha

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
<i>Islamic OCB</i>	0.963	0.966

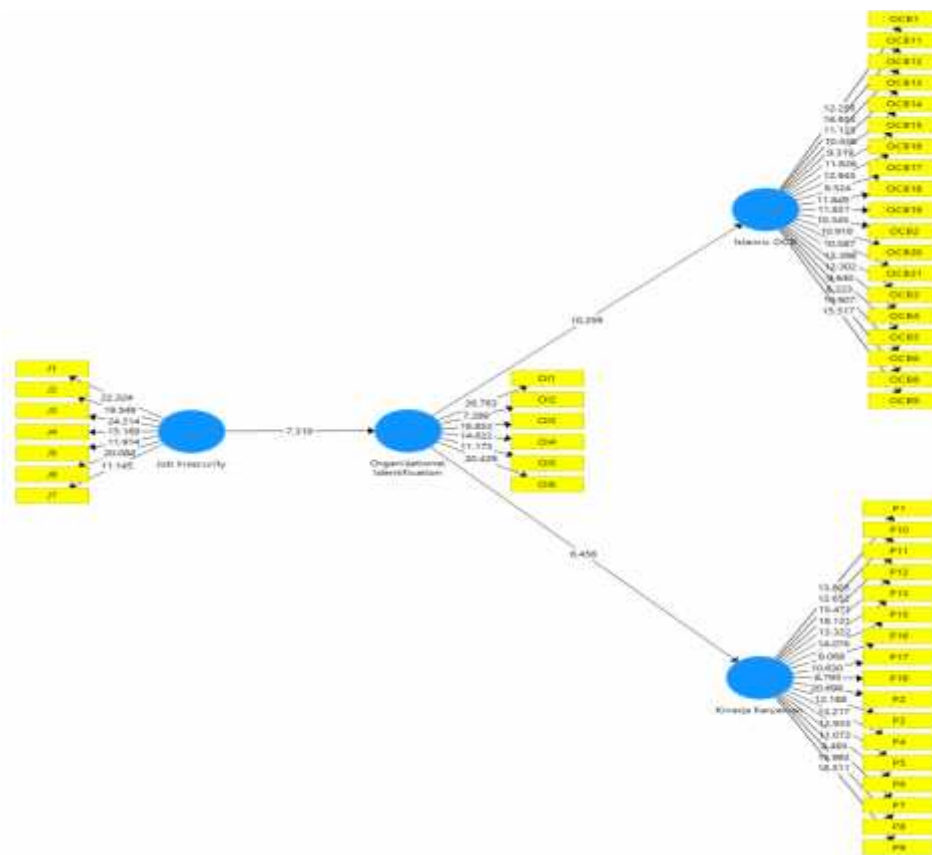
<i>Job Insecurity</i>	0.907	0.925
Kinerja Karyawan	0.963	0.966
<i>Organizational Identification</i>	0.901	0.924

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh variabel dalam penelitian memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,70 dan cornbach's alpha di atas 0,60 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel yang diuji valid dan reliabel serta dapat dilanjutkan untuk pengujian model struktural.

4.4.2 Inner Model

Inner model dapat dievaluasi menggunakan penilaian R-Square (R^2), predictive relevance (Q^2), *Goodness of Fit*, hasil koefisien jalur, dan koefisien parameter. Berikut gambar hasil keluaran bootstrap pada model penelitian ini:



Gambar 4.2 Diagram Jalur Inner Model

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

4.4.2.1 R-Square (R^2),

Koefisien determinasi bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel dependen yang diterangkan oleh variabel independen. Koefisien determinasi dapat dilihat pada nilai R-square. Ketika nilai R-square mendekati 1, maka kemampuan variabel independen dalam memberikan penjelasan mengenai variabel dependen dapat dikatakan semakin baik. Ketika nilai R-square mendekati angka 0, maka kemampuan variabel independen dalam memberikan penjelasan mengenai variabel dependen dapat dikatakan semakin terbatas. Berikut tabel yang menunjukkan hasil nilai R-square:

Tabel 4.14 R-Square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
<i>Islamic OCB</i>	0.610	0.605
Kinerja Karyawan	0.515	0.509
<i>Organizational Identification</i>	0.310	0.301

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Dari Tabel 4.11 ditunjukkan bahwa nilai R-Square dikalikan 100% maka nilai koefisien determinasi Islamic OCB sebesar 61%. Hasil ini menunjukkan bahwa Islamic OCB berpengaruh sebesar 61% terhadap penelitian. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai koefisien determinan dan pengaruh terhadap penelitian sebesar 51,5%. Dan Organizational Identification memiliki nilai koefisien determinan serta pengaruh terhadap penelitian sebesar 30,1%.

4.4.2.2 Predictive Relevance (Q^2)

Predictive relevance berfungsi untuk merepresentasi sintesis dari cross-validation dan fungsi fitting dengan prediksi dari observed variabel dan estimasi dari parameter konstruk. Jika nilai > 0 menunjukkan bahwa model mempunyai predictive relevance, sedangkan jika nilai < 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance. Berikut hasil uji Predictive Relevance (Q^2) pada penelitian ini:

Tabel 4.15 Predictive Relevance (Q^2)

	<i>SSO</i>	<i>SSE</i>	$Q^2 (=1.SSE/SSO)$
<i>Islamic OCB</i>	1482.000	989.227	0.333

<i>Job Insecurity</i>	546.000	546.000	
Kinerja Karyawan	1326.000	944.280	0.288
<i>Organizational Identification</i>	468.000	328.940	0.182

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Dari Tabel 4.12 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai diatas 0 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel job insecurity, organizational identification, Islamic OCB dan kinerja karyawan memiliki predictive relevance yang baik.

4.4.2.3 Goodness of Fit (GoF)

Uji Goodness of Fit (GoF) dihitung dengan $GoF = Com \times R^2$. Kriteria nilai GoF sebesar 0,1, maka termasuk dalam kategori GoF kecil. GoF sebesar 0,23, maka termasuk dalam kategori GoF sedang. Dan jika nilai GoF yang diperoleh sebesar 0,36, maka termasuk dalam kategori GoF besar. Untuk memenuhi perhitungan, berikut disajikan data R-square dan AVE setiap variabel:

Tabel 4.16 Goodness of Fit

	<i>AVE</i>	<i>R-Square</i>
<i>Islamic OCB</i>	0.599	0.610
Kinerja Karyawan	0.627	0.515
<i>Organizational Identification</i>	0.671	0.310
Total rata-rata	0.632	0.479

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

$$\begin{aligned} \text{GoF} &= \text{Com} \times R^2 \\ &= 0.632 \times 0.479 \\ &= 0.795 \times 0.692 \end{aligned}$$

$$\text{GoF} = 0.550$$

Dari hasil perhitungan nilai GoF di atas berarti dapat disimpulkan bahwa model penelitian sudah baik dan juga termasuk kedalam GoF besar.

4.4.2.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dinilai dari *ouput inner model* melalui proses bootstrapping pada software SmartPLS yang dilihat pada bagian tabel path coefficient. Selanjutnya dievaluasi menggunakan nilai dari T-statistic. Jika nilai t-statistik lebih dari 1,96 dan p-value kurang dari 0,05 dengan tingkat signifikansi 5% maka item pengukuran dianggap penting dan dapat dilihat pengaruh positif atau negatif antar variabel. Berikut hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini:

Tabel 4.17 Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Deskripsi
<i>Job Insecurity -></i>						
<i>Organizational Identification</i>	-0.557	-0.560	0.076	7.319	0.000*	H1 Diterima
<i>Organizational Identification -></i>						
<i>Organizational Identification</i>	0.781	0.779	0.076	10.259	0.000*	H2 Diterima

Islamic OCB

<i>Organizational</i>						H3
<i>Identification -></i>	0.718	0.717	0.111	6.456	0.000*	Diterima
Kinerja Karyawan						

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji *path coefficient* pada tabel di atas maka dapat dikatakan bahwa penelitian ini memiliki nilai sampel asli sehingga menimbulkan korelasi positif antar variabel. Hasil uji *path coefficient* dapat digunakan sebagai alat bukti hipotesis penelitian sebagai berikut:

(1) Pengaruh *job insecurity* terhadap *organizational identification*

Dari Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational identification*.

Pengaruh tersebut dapat dilihat dari nilai P-values $0.000 < 0.05$ dan t-statistic $7.319 > 1.96$. Sehingga berdasarkan perhitungan tersebut hipotesis H1 menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negative dan signifikan terhadap *organizational identification* **diterima**.

(2) Pengaruh *organizational identification* terhadap *Islamic OCB*

Dari Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa *organizational identification* berpengaruh positif dan signifikan pada *Islamic OCB*. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai p-values $0.000 < 0.05$ dan nilai t-statistic $10.259 > 1.96$. Maka berdasarkan perhitungan tersebut hipotesis H2 yang menyatakan bahwa *organizational*

identification berpengaruh positif dan signifikan terhadap Islamic OCB **diterima**.

- (3) Pengaruh *organizational identification* terhadap kinerja karyawan
- Dari Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa *organizational identification* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan pada nilai p-values $0.000 < 0.005$ dan nilai t-statistic $6.456 > 1.96$. Sehingga berdasarkan perhitungan nilai tersebut, hipotesis H3 *organizational identification* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan **diterima**.

4.4.2.5 Uji Hipotesis Mediasi

Pengujian hipotesis mediasi juga dapat dinilai dari output inner model melalui proses bootstrapping pada software SmartPLS yang dilihat pada bagian tabel specific indirect effect. Selanjutnya dievaluasi menggunakan nilai dari T-statistic. Jika nilai t-statistik lebih dari 1,96 dan p-value kurang dari 0,05 dengan tingkat signifikansi 5% maka item pengukuran dianggap penting dan dapat dilihat pengaruh positif atau negatif antar variabel.

Berikut hasil pengujian hipotesis mediasi dalam penelitian ini:

Tabel 4.18 Specific Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Deskripsi
<i>Job Insecurity -></i>	-0.435	-0.440	0.091	4.766	0.000*	Signifikan

*Organizational**Identification ->**Islamic OCB*

*Job Insecurity ->**Organizational*

-0.400	-0.406	0.094	4.248	0.000*	Signifikan
--------	--------	-------	-------	---------------	------------

*Identification ->***Kinerja Karyawan**

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji *specific indirect effect* maka hipotesis mediasi dalam penelitian ini dapat dibuktikan sebagai berikut:

(1) *Organizational identification* secara signifikan dapat memediasi hubungan antara *job insecurity* dengan *Islamic OCB*. Pengaruh signifikan tersebut dibuktikan dengan nilai *p-values* $0.000 < 0.05$ dan nilai *t-statistic* $4.766 > 1.96$. Berdasarkan perhitungan tersebut maka hipotesis H4 yang menyatakan bahwa *organizational identification* memediasi hubungan antara *job insecurity* dan *Islamic OCB* **diterima**.

(2) *Organizational identification* secara signifikan dapat memediasi hubungan antara *job insecurity* dengan kinerja karyawan. Berdasarkan nilai yang ditunjukkan pada Tabel 4.14 *p-value* menunjukkan angka $0.000 < 0.05$ dan *t-statistic* menunjukkan angka $4.248 > 1.96$, maka hipotesis H5 yang menyatakan bahwa

organizational identification memediasi hubungan antara *job insecurity* terhadap kinerja karyawan **diterima**.

Berikut ini rekapitulasi hasil uji hipotesis dalam penelitian ini:

Tabel 4.19 Rekapitulasi hasil uji hipotesis

	Hipotesis	Keterangan
H1	Terdapat pengaruh negatif dari <i>job insecurity</i> terhadap <i>organizational identification</i>	Diterima
H2	Terdapat pengaruh positif dari <i>organizational identification</i> terhadap <i>Islamic OCB</i>	Diterima
H3	Terdapat pengaruh positif dari <i>organizational identification</i> terhadap kinerja karyawan.	Diterima
H4	<i>Organizational identification</i> memediasi hubungan antara <i>job insecurity</i> dan <i>Islamic OCB</i>	Diterima
H5	<i>Organizational identification</i> memediasi hubungan antara <i>job insecurity</i> terhadap kinerja karyawan.	Diterima

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Job Insecurity Terhadap Organizational Identification

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational identification*. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Chirumbolo et al. (2017) bahwa *qualitative job insecurity* berhubungan negatif dengan identifikasi organisasi. Dalam hal ini, semakin tinggi tingkat ketidakamanan pekerjaan yang dirasakan

oleh karyawan maka semakin rendah identifikasi diri karyawan terhadap perusahaan. Keamanan kerja merupakan suatu elemen penting dalam identifikasi diri karyawan terhadap perusahaan. Hal ini didukung oleh Asif et al. (2019) seorang karyawan menerima banyak manfaat dari suatu organisasi, tingkat identifikasi organisasinya akan tinggi. Sebaliknya, jika manfaat yang diperoleh dari organisasi rendah, tingkat identifikasi organisasinya akan rendah. Hal ini membuat *job insecurity* dianggap sebagai salah satu sumber stres paling berbahaya dalam kehidupan masyarakat kontemporer (de Witte et al., 2016). Ali et al. (2020) menegaskan bahwa kehilangan karakteristik pekerjaan yang signifikan akan berdampak pada perasaan negatif karyawan, yang mengurangi identifikasi karyawan terhadap perusahaan.

Dengan demikian, semakin rendah tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan, maka identifikasi diri karyawan terhadap perusahaan akan meningkat. Karyawan PT. Long Bagun Prima Sawit tidak merasakan *job insecurity* yang terlalu tinggi, dapat dilihat dari analisis deskriptif yang memiliki nilai rata-rata total dengan kategori sedang. Dijelaskan pada item memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu “Saya merasa tidak nyaman jika kehilangan pekerjaan saya dalam waktu dekat”. Artinya, karyawan PT. Long Bagun Prima Sawit merasakan ketidakamanan pekerjaan. Karyawan yang merasakan *job insecurity* adalah karyawan yang tidak siap jika mengalami pemutusan hubungan kerja dalam waktu dekat. Hal ini juga dapat didukung oleh masa kerja karyawan yang mayoritas singkat sehingga dapat mempengaruhi tingkat *job insecurity* karyawan PT. Long Bagun Prima Sawit.

Karena tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan PT. Long Bagun Prima Sawit masih tergolong kategori sedang, sehingga penilaian terhadap *organizational identification* pun masih terbilang tinggi. Item yang terpengaruh cukup besar adalah “Ketika seseorang memuji organisasi ini, itu terasa seperti pujian pribadi”. Artinya, ketika organisasi mendapatkan pujian dari pihak lain, maka karyawan tidak menganggapnya sebagai pujian untuk dirinya sendiri. Meski sudah masuk kedalam kategori penilaian tinggi, perusahaan dapat meningkatkan rasa identifikasi diri karyawan melalui pemberian otonomi pada karyawan serta menumbuhkan rasa saling memiliki dalam praktik kerja, sehingga ketika perusahaan mendapatkan pujian, maka karyawan pun akan merasakannya seperti pujian pribadi.

4.5.2 Pengaruh Organizational Identification Terhadap Islamic OCB

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian (Tufan & Wendt, 2020) yang menegaskan bahwa Identifikasi organisasi adalah prediktor kunci dari hasil sikap dan perilaku terkait pekerjaan yang penting termasuk OCB, karyawan yang sangat teridentifikasi adalah mereka yang melakukan perilaku peran tambahan, bukan karena mereka diharuskan tetapi karena konsep diri mereka berakar dalam pada keberhasilan organisasi. Didukung oleh Teng et al., (2020) yang mengemukakan bahwa pengaruh tersebut dapat didasarkan pada teori identitas sosial, teori ini menyiratkan karyawan yang mengidentifikasi diri dengan organisasi mereka lebih mungkin untuk terlibat dalam OCB, karena perilaku kewarganegaraan dapat meningkatkan harga diri mereka dalam organisasi. Hal tersebut mendukung hasil penelitian ini di mana identifikasi

organisasi karyawan PT. Long Bagun Prima Sawit memiliki nilai rata-rata dengan kategori tinggi. Tercermin pada item yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu “Keberhasilan organisasi ini adalah kesuksesan saya”. Item ini mendapat perhatian lebih oleh karyawan. Artinya, karyawan PT. Long Bagun Prima Sawit sudah menunjukkan identifikasi organisasi yang baik.

Selaras dengan hasil tersebut, tingkat *Islamic OCB* juga mendapatkan penilaian dengan rata-rata total tinggi pada setiap itemnya. Terdapat beberapa item yang mendapatkan perhatian sangat tinggi oleh karyawan yaitu, “Saya melakukan pekerjaan saya dengan cara terbaik untuk mendapatkan ridho Allah SWT” dan “Saya dengan tulus membantu rekan kerja saya untuk mendapatkan ridho Allah SWT”. Artinya, kesadaran karyawan dalam berperilaku ekstra yang didasarkan pada nilai-nilai keislaman menunjukkan level yang baik. Karyawan dengan identifikasi organisasi yang tinggi memiliki kesadaran bahwa perilaku ekstra dan tolong menolong sesama karyawan lain dilakukan untuk mendapatkan Ridha Allah SWT tanpa mengharapkan imbalan lain. Dalam hal ini, perusahaan dapat terus mempertahankan serta meningkatkan identifikasi diri karyawan terhadap perusahaan dan dampak positifnya terhadap *Islamic OCB* meningkat.

4.5.3 Pengaruh *Organizational Identification* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari analisis hipotesis ketiga yaitu *Organizational Identification* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Long Bagun Prima Sawit. Penelitian ini menegaskan bahwa identifikasi karyawan terhadap

PT. Long Bagun Prima Sawit, meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung juga oleh penelitian Ting & Ho (2017) yang menunjukkan hubungan antara identifikasi organisasi dengan kinerja. Penelitian ini menemukan bahwa *Organizational identification* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan mengidentifikasi secara kuat dengan suatu organisasi, mereka lebih termotivasi untuk bekerja lebih rajin dan memastikan keberhasilan organisasi. Karyawan dengan semangat kerja mencurahkan banyak waktu untuk tugas dan kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan (Miao et al., 2019). Sulaiman & Abdullah (2019) juga menemukan bahwa karyawan dengan identifikasi yang kuat cenderung memiliki emosi yang lebih besar, keterlibatan kognitif dan fisik dan tampil lebih baik dalam pekerjaan mereka.

Karyawan PT. Long Bagun Prima Sawit memiliki tingkat identifikasi diri terhadap perusahaan yang tinggi. Karyawan beranggapan bahwa kesuksesan perusahaan merupakan keberhasilan individu karyawan. Asumsi tersebut menghasilkan tingkat kinerja karyawan juga semakin tinggi. Dengan asumsi, jika karyawan memberikan kinerja yang tinggi maka keberhasilan perusahaan juga akan terjadi. Kinerja karyawan yang baik ditunjukkan pada item yang mendapatkan perhatian paling banyak dari karyawan yaitu “saya biasa untuk menyelesaikan tugas saya tepat waktu”. Karyawan yang menyelesaikan tugasnya tepat waktu merupakan indikator pada penilaian kinerja karyawan. Identifikasi diri karyawan terhadap PT. Long Bagun Prima Sawit membuat karyawan mampu bekerja dengan baik tanpa memerlukan banyak pengawasan sesuai dengan butir “Saya mampu menangani tugas saya tanpa banyak

pengawasan”. Hal tersebut memberikan persepsi bahwa dengan adanya identifikasi organisasional menumbuhkan kesadaran untuk berkinerja dengan baik tanpa perlu adanya paksaan dan tekanan dari perusahaan. Untuk itu perusahaan harus mampu menjaga tingkat identifikasi diri karyawan terhadap perusahaan agar terus dapat mendapatkan hasil kinerja maksimal dari karyawan.

4.5.4 Organizational Identification Memediasi Pengaruh Job Insecurity Terhadap Islamic OCB dan Kinerja Karyawan.

Penelitian ini juga mengkaji hubungan antara *job insecurity* pada *Islamic OCB* dan kinerja karyawan dengan *organizational identification* sebagai mediator. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational identification* mampu memediasi hubungan antara *job insecurity* terhadap *Islamic OCB* dan kinerja karyawan. Ini berarti bahwa *organizational identification* memperlemah hubungan *job insecurity* dengan *Islamic OCB* dan kinerja karyawan. Identifikasi diri yang tinggi terhadap perusahaan akan memperlemah pengaruh negative *job insecurity* dan meningkatkan perilaku *Islamic OCB*. Begitu pun dengan kinerja karyawan, identifikasi organisasional yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi pengaruh negatif *job insecurity*.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Callea et al., (2016) yang menghasilkan bahwa *organizational identification* terbukti memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap OCB. Hasil tersebut membuktikan bahwa *job insecurity* tidak secara langsung mempengaruhi hasil perilaku, tetapi efeknya

melalui *organizational identification*. Karyawan menghargai keanggotaan organisasi mereka karena memberikan dasar yang kuat untuk rasa memiliki dan keamanan, memberikan sumber validasi diri tentang kesesuaian sikap dan perilaku mereka (Piccoli B. et al., 2017).

Penelitian ini menegaskan bahwa dengan mengabaikan rasa keamanan karyawan terhadap pekerjaannya dapat mempengaruhi tingkat identifikasi diri karyawan terhadap perusahaan. Karyawan PT. Long Bagun Prima Sawit masih merasakan ketidakamanan dalam pekerjaannya. Karyawan memiliki ketakutan terbesar terhadap kehilangan pekerjaan dalam kurun waktu dekat. Artinya penelitian ini menggambarkan bahwa pengendalian dan pengurangan rasa tidak aman pada pekerjaan dapat meningkatkan identifikasi organisasi, selain itu identifikasi organisasi yang tinggi akan meningkatkan Islamic OCB dan kinerja karyawan. Oleh karena itu alih-alih mencari cara untuk meningkatkan identifikasi organizational, pengendalian *job insecurity* karyawan juga harus mendapatkan perhatian sehingga *Islamic OCB* dan kinerja karyawan juga dapat meningkat.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Job insecurity* terbukti berpengaruh negatif terhadap *organizational identification* karyawan PT. Long Bagun Prima Sawit. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan maka tingkat identifikasi diri karyawan terhadap perusahaan akan menurun begitu pun sebaliknya.
2. *Organizational Identification* terbukti berpengaruh positif terhadap *Islamic OCB* pada karyawan PT. Long Bagun Prima Sawit. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketika karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan perusahaan, maka perilaku *Islamic OCB* pun akan maksimal.
3. *Organizational identification* terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan didasarkan pada teori identifikasi sosial, di mana karyawan yang mengidentifikasikan dirinya dengan perusahaannya akan menganggap bahwa tujuan perusahaan adalah tujuan individu itu sendiri sehingga karyawan tersebut akan berkontribusi maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan melalui kinerja.
4. *Organizational identification* terbukti memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *Islamic OCB*. Hasil penelitian ini menunjukkan

Identifikasi diri yang tinggi terhadap perusahaan akan memperlemah pengaruh negatif *job insecurity* dan meningkatkan perilaku *Islamic OCB*

5. *Organizational identification* terbukti memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan identifikasi organisasional yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi pengaruh negatif *job insecurity*. Berarti efek negatif dari *job insecurity* yang dirasakan karyawan tidak selalu menurunkan kinerja karyawan karena efek tersebut dapat dikurangi dengan adanya tingkat identifikasi diri karyawan terhadap organisasi yang tinggi.

5.2 Saran

1. *Job insecurity* terbukti dapat memberikan pengaruh negatif terhadap *organizational identification*. Maka penting bagi PT. Long Bagun Prima Sawit dapat mengelola perasaan tidak aman yang dirasakan oleh karyawan, dengan mengurangi pemberhentian hubungan kerja (PHK) tanpa pemberitahuan dan memberikan penjelasan mengenai pengembangan karir di perusahaan.
2. *Organizational identification* terbukti memberikan pengaruh positif terhadap *Islamic OCB* dan kinerja karyawan. Perusahaan dapat meningkatkan rasa identifikasi diri karyawan melalui pemberian otonomi pada karyawan serta menumbuhkan rasa saling memiliki dalam praktik kerja.

3. *Organizational identification* terbukti dapat memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *Islamic OCB* dan kinerja karyawan. Oleh karena itu semakin penting bagi PT. Long Bagun Prima Sawit untuk dapat meningkatkan *organizational identification* karyawan, hal ini juga dapat dilakukan dengan menjaga citra baik perusahaan agar tidak merusak citra diri karyawan yang memiliki identifikasi organisasi yang tinggi.
4. Melihat peran penting *Organizational identification* perusahaan dapat memperhatikan beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi baik itu faktor organisasi seperti kekhasan atau ciri khas budaya perusahaan yang di tonjolkan atau faktor individu seperti kepuasan karyawan dan hubungan emosional dengan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A, Callea., Flavio U., A. C. (2016). The mediating role of organizational identification in the relationship between qualitative job insecurity, OCB and job performance. *Journal of Management Development*, 35(1), 735–746.
- Abramis, D. (1994). RELATIONSHIP OF JOB STRESSORS TO JOB PERFORMANCE: LINEAR OR AN INVERTED-U? *Psychological Reports*, c, 547–558.
- Ali, I., Ali, M., Grigore, G., Molesworth, M., & Jin, Z. (2020). The moderating role of corporate reputation and employee-company identification on the work-related outcomes of job insecurity resulting from workforce localization policies. *Journal of Business Research*, 117(February), 825–838. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.02.060>
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook of Performance Management* (4th ed.). London and Philadelphia.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, Cause, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829. <https://doi.org/10.5465/256569>
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *The Academy of Management Review*, 14(1), 20–39. <http://www.jstor.org/stable/258189>
- Asif, R., Fiaz, M., Khaliq, Z., & Nisar, S. (2019). Estimating The Mediating Role Of Organizational Identification In Determining The Relationship Between Qualitative Job Insecurity And Job Performance. *Journal of Managerial*

Sciences, 13.

- Breytenbach, N., Renard, M., & Snelgar, R. (2013). The level of organisational identification amongst students at a post-merged South African university. *SA Journal of Human Resource Management, 11*(1), 1–14. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.477>
- Chirumbolo, A., Urbini, F., Callea, A., & Talamo, A. (2017). The impact of qualitative job insecurity on identification with the organization: The moderating role of overall organizational justice. *Swiss Journal of Psychology, 76*(3), 117–123. <https://doi.org/10.1024/1421-0185/a000197>
- Cohen, A. (2007). Identities at Work. *Identities at Work, January*. <https://doi.org/10.1007/978-1-4020-4989-7>
- Dahiya, R. (2021). Insecure people can eclipse your sun; so identify before it is too late: revisit to the nexus between job insecurity, organizational identification and employee performance behaviour. *Evidence-Based HRM*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/EBHRM-05-2020-0063>
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology, 31*(4), 1–6. <https://doi.org/10.4102/sajip.v31i4.200>
- de Witte, H., Pienaar, J., & de Cuyper, N. (2016). Review of 30 Years of Longitudinal Studies on the Association Between Job Insecurity and Health and Well-Being: Is There Causal Evidence? *Australian Psychologist, 51*(1), 18–31. <https://doi.org/10.1111/ap.12176>
- Dessler, G. (2016). *Fundamentals of human resource management*. PEARSON.

- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Diana, I. N. (2012). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Islam. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 1(2), 141–148.
- Ghazali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giessner, S. R. (2011). Is the merger necessary? the interactive effect of perceived necessity and sense of continuity on post-merger identification. *Human Relations*, 64(8), 1079–1098. <https://doi.org/10.1177/0018726711406979>
- Greenhalgh, L. (1984). Managing the job insecurity crisis. *Human Resource Management*, 22(4), 431–444. <https://doi.org/10.1002/hrm.3930220409>
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Hanafiah, M. (2013). PT. Buma Desa Suaran kecamatan Sambaliung kabupaten Berau. *Jurnal Psikoborneo*, 1(3), 178–184. <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/view/3329>
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A Two-dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179–195.

<https://doi.org/10.1080/135943299398311>

- Kamil, N. M., Sulaiman, M., Osman-Gani, A. M., & Ahmad, K. (2014). Investigating the dimensionality of organisational citizenship behaviour from Islamic perspective (OCBIP): Empirical analysis of business organisations in southeast Asia. *Asian Academy of Management Journal*, *19*(1), 17–46.
- Kamil, N. M., Sulaiman, M., Selladurai, S., & Khalid, N. (2015). The impact of spirituality and social responsibility on organizational citizenship behaviour from the islamic perspective: Empirical investigation of malaysian businesses. *Jurnal Komunikasi: Malaysian Journal of Communication*, *31*(1), 59–80. <https://doi.org/10.17576/jkmjc-2015-3101-04>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van Der Beek, A. J., & de Vet, H. C. w. (2012). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, *62*(1), 6–28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Mael, F., & Ashforth, B. . (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR*, *13*, 103–123. <https://doi.org/10.1142/S021988781350031X>
- Miao, Q., Eva, N., Newman, A., & Schwarz, G. (2019). Public service motivation and performance: The role of organizational identification. *Public Money and Management*, *39*(2), 77–85. <https://doi.org/10.1080/09540962.2018.1556004>

- Piccoli B., Antonio Callea and Flavio U., & Antonio Chirumbolo., Emanuela Ingusci ., H. D. W. (2017). Job insecurity and performance: the mediating role of organizational identification. *Personal Review*, 46(8), 1508–1522. <https://doi.org/10.1108/JEA-06-2013-0067>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563. [https://doi.org/10.1016/s0149-2063\(00\)00047-7](https://doi.org/10.1016/s0149-2063(00)00047-7)
- Pulakos, E. D., Schmitt, N., Dorsey, D. W., Arad, S., Hedge, J. W., & Borman, W. C. (2002). Predicting adaptive performance: Further tests of a model of adaptability. *Human Performance*, 15(4), 299–323. https://doi.org/10.1207/S15327043HUP1504_01
- Rotundo, M. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: a policy-capturing approach. *The Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66–80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>
- Shim, D. C., & Faerman, S. (2017). Government Employees' Organizational Citizenship Behavior: The Impacts of Public Service Motivation, Organizational Identification, and Subjective OCB Norms. *International Public Management Journal*, 20(4), 531–559. <https://doi.org/10.1080/10967494.2015.1037943>
- Smith, C. A., W., O. D., & P., N. J. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653–663.

- Snell, S., & Bohlander, G. (2013). *Managing Human Resources* (16th ed.). South-Western, Cengage Learning.
- Sulaiman, N. S., & Abdullah, Z. (2019). Conceptual Exploration on Internal Communication and Organizational Identification As Determinants of Employee Performance. *International Journal of Modern Trends in Social Sciences*, 2(9), 99–115. <https://doi.org/10.35631/ijmtss.29009>
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2006). Job insecurity A literature review. *National Institute for Working Life*, 1, 32. www.arbetslivsinstitutet.se/saltsa
- Sverke, Magnus, Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242>
- Teng, C. C., Lu, A. C. C., Huang, Z. Y., & Fang, C. H. (2020). Ethical work climate, organizational identification, leader-member-exchange (LMX) and organizational citizenship behavior (OCB): A study of three star hotels in Taiwan. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(1), 212–229. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2018-0563>
- Ting, S.-C., & Ho, M.-H. (2017). The Influence of Workplace Friendship, Job Involvement, and Organizational Identification on Job Performance: Administrative Staffs of Private Science and Technology Universities in South Taiwan as an Example. *International Journal of Humanities & Social Sciences*, 9(6), 46–58. <http://ijhss.net/index.php/ijhss/>
- Tufan, P., & Wendt, H. (2020). Organizational identification as a mediator for the

effects of psychological contract breaches on organizational citizenship behavior: Insights from the perspective of ethnic minority employees.

European Management Journal, 38(1), 179–190.

<https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.07.001>



LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuesioner

Bersama ini, peneliti mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan sebuah bantuan yang sangat berarti bagi peneliti dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini.

Petunjuk Pengisian:

1. Responden merupakan seluruh karyawan PT. Long Bagun Prima Sawit.
2. Isilah data diri Bapak/Ibu sesuai dengan identitas diri dan keadaan yang sebenarnya.
3. Berilah tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang tersedia yang Bapak/ibu anggap paling sesuai.
4. Masing-masing variabel jawaban memiliki makna sebagai berikut:
 - a. Sangat Setuju/SS (5)
 - b. Setuju/S (4)
 - c. Kurang Setuju/KS (3)
 - d. Tidak Setuju/TS (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju/STS (1)
5. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

Terima Kasih atas kontribusi dan partisipasi Bapak/Ibu.

Identitas Responden

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Masa Kerja : Tahun
4. Jenis Kelamin : Laki-Laki/Perempuan
5. Umur : Tahun
6. Pendidikan Terakhir : SD/SLTP/SLTA/D3/S1/S2/S3

Instrumen job insecurity

No.	Items	STS	TS	KS	S	SS
<i>Quantitative job insecurity</i>						
1.	Saya khawatir harus meninggalkan pekerjaan saya sebelum saya mau					
2.	Ada risiko bahwa saya harus meninggalkan pekerjaan saya saat ini di tahun yang akan datang.					
3	Saya merasa tidak nyaman jika kehilangan pekerjaan saya dalam waktu dekat.					
<i>Qualitative job insecurity</i>						
4	Peluang karir masa depan saya di organisasi ini menguntungkan (R)					
5	Saya merasa bahwa organisasi dapat memberikan saya dengan konten pekerjaan yang menantang dalam waktu dekat (R)					
6	Saya percaya bahwa organisasi akan membutuhkan kompetensi saya juga di masa depan (R)					
7	Perkembangan gaji saya di organisasi ini cukup menjanjikan (R)					

Sumber: Hellgren et al. (1999)

Instrumen Identifikasi Organisasi

No.	Items	S	TS	KS	S	SS
7.	Ketika seseorang mengkritik (nama organisasi), itu terasa seperti penghinaan pribadi.					
8.	Saya sangat tertarik dengan apa yang orang lain pikirkan tentang (orgnisasi)					

9.	Ketika saya berbicara tentang organisasi ini, saya biasanya mengatakan 'kami' daripada 'mereka'.					
10	Keberhasilan organisasi ini adalah kesuksesan saya.					
11	Ketika seseorang memuji organisasi ini, itu terasa seperti pujian pribadi.					
12	Jika sebuah cerita di media mengkritik organisasi, saya akan merasa malu.					

Sumber: Mael & Ashforth (1992)

Instrumen Islamic OCB

No.	Items	S	TS	KS	S	SS
<i>Altruism</i>						
22	Saya melakukan pekerjaan saya dengan cara terbaik untuk mendapatkan ridho Allah SWT					
23	Saya mempercayai bahwa saya akan mendapatkan pahala Allah jika saya berbuat baik					
24	Saya dengan tulus membantu rekan kerja saya untuk mendapatkan ridho Allah SWT					
25	Saya berusaha memperbaiki kesalahan atas inisiatif saya sendiri sesuai dengan ajaran Islam					
26	Saya merasa berkewajiban untuk melakukan pekerjaan berkualitas					
27	Saya harus bekerja hal tersebut merupakan ibadah kepada Allah					
28	Ketika saya ada masalah Saya berusaha hal tersebut tidak mempengaruhi pekerjaan saya saat ini					
29	Saya merasa Allah akan murka kepada saya ya jika saya tidak bekerja dengan tekun Padahal saya sudah mendapatkan gaji di tempat kerja					

30	Saya merasa berkewajiban untuk membantu rekan kerja yang menghadapi kesulitan dalam bekerja					
31	Saya melakukan pekerjaan saya dengan cara terbaik untuk mendapatkan ridho Allah SWT					
<i>Civic Virtue</i>						
32	Saya berpartisipasi aktif dalam pertemuan organisasi					
33	Jika saya menemukan organisasi saya tidak melakukan hal yang benar, saya merasa berkewajiban untuk melakukan perubahan positif					
34	Saya berusaha untuk mengembangkan organisasi saya saat ini					
35	Saya membantu rekan kerja lain yang memiliki beban kerja berat					
36	Setelah jam kerja, saya tinggal sejenak untuk karyawan lainnya yang membutuhkan					
37	Saat istirahat, saya tinggal sejenak untuk membantu rekan kerja saya yang membutuhkan					
Advocating high moral standards/da'wah						
38	Saya mendorong rekan kerja untuk menerapkan ajaran Islam saat melakukan pekerjaan mereka					
39	Saya berkewajiban untuk menegur tindakan-tindakan yang tidak Islami dalam organisasi saya					
40	Dengan rendah hati saya menasehati rekan kerja saya tentang Islam					
Menghilangkan dampak buruk/Removal of harm						
41	Saya tetap melakukan hal yang baik kepada organisasi saya meskipun saya tidak menyukai kebijakan perusahaan					
42	Saya tetap mendorong rekan kerja saya untuk menghormati keputusan organisasi meskipun saya tidak menyukai kebijakan					

	perusahaan					
--	------------	--	--	--	--	--

Sumber: Kamil (2014), Fasa (2018)

Instrumen Kinerja Karyawan

No.	Items	S	TS	KS	S	SS
<i>Task Performance</i>						
19	Saya biasa untuk mempertahankan standar kerja yang tinggi					
20	Saya mampu menangani tugas saya tanpa banyak pengawasan					
21	Saya sangat bersemangat dengan pekerjaan saya					
22	Saya tahu saya dapat menangani banyak tugas untuk mencapai tujuan organisasi					
23	Saya biasa untuk menyelesaikan tugas saya tepat waktu					
24	Rekan-rekan saya percaya bahwa saya berkinerja tinggi di organisasi saya					
<i>Adaptive Performance</i>						
25	Saya menggunakan kinerja yang baik untuk memobilisasi kecerdasan kolektif untuk kerja tim yang efektif.					
26	Saya bisa mengatur perubahan dalam pekerjaan saya dengan sangat baik kapan pun situasinya menuntut					
27	Saya dapat menangani tim kerja saya secara efektif dalam menghadapi perubahan					
28	Saya biasa kehilangan kesabaran ketika menghadapi kritik dari anggota tim saya. (R)					

29	Saya sangat nyaman dengan fleksibilitas pekerjaan					
30	Saya biasa untuk mengatasi perubahan organisasi dengan baik dari waktu ke waktu					
<i>Contextual Performance</i>						
31	Saya biasa membantu rekan kerja saya ketika diminta atau dibutuhkan					
32	Saya suka menangani tanggung jawab ekstra.					
33	Saya menyampaikan simpati dan empati saya kepada rekan kerja saya ketika mereka dalam kesulitan					
34	Saya aktif berpartisipasi dalam diskusi kelompok dan rapat kerja					
35	Saya berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja saya untuk pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.					
36	saat istirahat, Saya tinggal sejenak untuk membantu rekan kerja saya yang membutuhkan					

Sumber: Pradhan & Jena (2017)

Lampiran 2

TABULASI DATA

Tabulasi *Job insecurity*

No.	J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7
1	4	2	4	4	3	4	4
2	3	4	5	4	4	4	4
3	4	3	5	4	2	4	3
4	4	4	4	3	4	4	4
5	2	4	4	3	4	4	4
6	4	5	2	2	3	3	2
7	2	2	2	2	2	2	1
8	4	4	4	2	2	4	2
9	4	4	4	3	2	2	3
10	3	2	2	3	2	4	2
11	2	3	2	2	3	3	2
12	2	4	4	3	3	4	2
13	2	2	2	2	3	4	2
14	4	4	4	4	2	3	1
15	3	3	3	3	2	2	2
16	2	2	2	1	1	2	2
17	2	2	2	3	2	2	2
18	4	3	3	3	3	4	2
19	3	3	3	3	3	3	2
20	2	2	2	3	3	2	3
21	4	4	4	4	4	4	4
22	2	3	4	3	3	4	3
23	3	4	4	4	4	4	4
24	1	1	1	1	2	1	2
25	2	2	3	2	2	2	2
26	4	5	4	4	5	4	5
27	2	2	2	3	3	2	2
28	2	2	4	3	4	4	2
29	2	3	4	2	4	4	4
30	1	2	2	2	2	1	2
31	2	2	2	2	2	2	2
32	2	2	2	3	3	3	3
33	3	2	2	2	3	2	3
34	2	2	2	2	2	2	3

35	2	2	2	2	2	2	2
36	4	2	4	4	4	4	4
37	5	5	5	3	3	4	3
38	4	4	4	3	3	4	2
39	4	1	4	3	4	5	4
40	4	5	5	2	1	3	3
41	5	5	5	5	5	4	5
42	2	2	2	2	2	2	2
43	4	4	4	3	4	4	4
44	2	1	1	2	1	2	2
45	3	2	2	1	1	3	2
46	2	2	2	3	2	2	2
47	2	2	2	2	2	2	2
48	2	2	2	2	3	2	3
49	4	2	4	2	4	4	2
50	2	3	2	2	3	2	2
51	2	3	2	2	3	2	2
52	3	3	3	3	3	3	3
53	4	3	5	2	2	2	2
54	1	1	2	1	1	2	2
55	2	2	2	2	2	2	3
56	4	2	4	3	4	4	2
57	4	3	4	2	4	4	4
58	4	3	5	3	2	4	4
59	2	2	2	2	2	3	2
60	4	2	5	4	4	4	3
61	3	2	5	4	3	5	4
62	4	4	4	4	4	4	4
63	2	2	4	4	4	4	4
64	5	3	5	3	3	4	3
65	4	2	4	3	3	4	2
66	2	1	2	2	2	2	2
67	2	2	2	2	2	2	2
68	5	5	5	5	5	5	5
69	3	2	5	2	2	4	2
70	5	3	5	2	3	4	2
71	3	2	4	4	3	4	4
72	4	4	5	4	4	4	4
73	3	3	5	4	2	4	3

74	4	4	5	3	4	4	4
75	2	2	2	2	2	2	2
76	4	5	5	4	4	4	4
77	5	5	5	4	4	4	4
78	3	2	2	3	3	3	4

Tabulasi Islamic OCB

NO.	OCB1	OCB11	OCB12	OCB13	OCB14	OCB15	OCB16	OCB17	OCB18
1	4	4	4	4	4	3	3	4	4
2	5	4	4	4	4	3	3	4	3
3	5	4	4	4	4	4	3	4	4
4	5	4	4	5	5	4	4	5	4
5	5	4	4	4	3	3	3	4	4
6	5	4	4	5	4	3	3	4	4
7	5	4	5	4	4	4	4	4	3
8	5	4	4	4	5	4	4	5	4
9	4	5	4	5	4	4	5	4	4
10	4	4	4	5	4	3	3	4	4
11	5	5	4	5	4	4	4	4	4
12	4	5	4	4	4	4	4	4	5
13	3	3	3	4	4	4	4	3	3
14	5	5	5	5	3	4	4	5	5
15	5	5	5	4	4	5	5	4	5
16	5	5	4	5	5	5	5	5	5
17	5	4	4	4	5	4	4	4	4
18	4	3	4	4	4	3	3	4	4
19	5	5	5	5	4	4	5	5	4
20	5	4	3	4	4	4	4	4	4
21	3	3	2	2	2	2	2	2	2
22	5	4	3	5	4	4	3	3	4
23	5	4	5	4	4	3	3	4	4
24	4	5	4	4	4	4	3	4	4
25	5	4	4	4	4	4	4	4	3
26	2	2	2	3	2	2	2	2	2
27	5	4	5	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	5	3	3	4	4
29	4	4	4	5	4	4	4	4	4
30	5	4	5	5	5	5	5	5	5
31	5	4	4	4	4	4	3	5	4
32	5	4	5	4	4	5	3	3	4

33	5	4	4	4	4	3	4	4	4
34	5	4	4	4	4	4	4	4	5
35	4	4	5	4	4	4	4	4	4
36	5	4	4	5	4	3	4	4	5
37	5	5	5	4	4	3	3	3	3
38	5	4	5	4	5	3	4	4	4
39	5	4	4	5	4	4	4	4	3
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	2	1	2	3	3	2	2	2	2
42	3	4	4	5	4	4	4	4	4
43	4	3	4	3	4	3	3	4	3
44	4	4	4	5	4	5	4	4	4
45	5	5	5	5	5	4	4	4	4
46	5	4	4	5	4	4	3	3	4
47	5	4	4	4	4	3	3	4	4
48	4	5	4	4	4	4	3	4	4
49	5	4	4	4	4	4	4	4	3
50	4	5	4	4	4	4	4	4	5
51	5	3	3	4	4	4	3	4	5
52	3	3	4	4	4	3	3	3	3
53	5	5	5	4	4	5	5	4	5
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	4	4	4	3	4	4	4	4	4
56	4	4	4	4	5	3	3	4	4
57	4	4	4	5	4	4	4	4	4
58	5	4	5	4	4	3	3	3	4
59	5	4	4	4	4	4	3	5	4
60	5	4	5	4	4	5	3	3	4
61	5	4	4	4	4	3	4	4	4
62	4	4	5	4	4	4	4	4	4
63	5	4	4	5	4	4	4	4	5
64	5	5	5	4	4	3	3	3	3
65	5	4	5	4	5	3	4	4	4
66	5	4	4	5	4	5	5	4	5
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	2	1	2	3	3	2	2	2	2
69	5	4	4	4	4	4	3	5	4
70	5	3	3	4	4	4	3	4	5
71	4	4	4	4	4	3	3	4	4
72	5	4	4	4	4	3	3	4	3
73	5	4	4	4	4	4	3	4	4
74	5	4	4	5	5	4	4	5	4
75	5	4	4	4	4	4	3	5	4

76	2	3	2	2	2	3	2	3	2
77	2	1	2	1	1	2	2	2	2
78	5	4	5	4	4	3	3	3	4

NO.	OCB1	OCB	OCB2	OCB2	OCB	OCB	OCB	OCB	OCB	OCB
	9	2	0	1	3	4	5	6	8	9
1	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4
2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4
5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3
6	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4
7	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4
8	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5
9	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4
10	4	4	3	3	4	4	5	5	4	3
11	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4
12	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5
13	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4
14	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5
15	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4
16	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5
17	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4
18	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4
19	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4
20	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5
21	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
22	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
23	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5
24	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
25	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4
26	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2
27	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5
28	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3
29	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
30	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5
31	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
32	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
33	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
34	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
35	3	5	4	5	4	5	5	5	4	4
36	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4

Tabulasi OI

NO.	OI1	OI2	OI3	OI4	OI5	OI6
1	4	4	4	5	4	5
2	4	3	4	4	4	4
3	5	4	4	5	5	4
4	4	4	3	5	4	4
5	4	4	4	5	4	4
6	3	4	4	3	3	4
7	4	4	5	4	4	5
8	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4
10	3	4	4	4	3	4
11	4	4	4	4	4	5
12	4	3	4	5	4	4
13	4	4	4	4	4	3
14	3	2	3	4	3	2
15	4	4	4	4	2	4
16	4	3	4	3	4	3
17	4	4	5	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4
19	4	3	4	4	4	4
20	4	3	4	4	4	4
21	2	2	2	2	2	2
22	4	4	4	4	3	4
23	4	4	5	5	4	4
24	4	4	5	5	4	4
25	4	4	4	5	4	4
26	1	1	2	2	1	1
27	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	5	4	4
29	3	4	4	4	3	4
30	5	5	4	5	4	5
31	5	5	4	4	4	5
32	5	5	4	4	4	5
33	4	3	5	5	4	4
34	4	4	5	5	4	4
35	4	4	5	4	4	4
36	4	4	5	4	4	3
37	3	2	4	5	3	4

38	3	3	4	4	2	3
39	4	4	5	5	4	4
40	4	3	3	4	3	4
41	2	2	1	1	1	1
42	4	4	4	4	4	4
43	3	3	3	2	2	3
44	4	5	5	5	4	5
45	4	4	4	5	3	4
46	3	4	4	4	3	4
47	4	4	5	5	3	4
48	4	3	5	5	4	4
49	4	4	4	5	3	4
50	4	4	4	5	4	4
51	4	4	4	4	4	3
52	3	3	3	3	3	3
53	4	4	4	4	4	4
54	4	4	4	3	4	3
55	4	4	4	4	4	4
56	4	3	4	5	4	4
57	3	3	4	4	4	4
58	4	3	4	5	4	5
59	3	3	4	4	4	4
60	5	5	4	4	3	5
61	4	3	5	5	4	4
62	4	4	5	4	2	4
63	4	4	5	4	4	3
64	3	4	4	5	3	4
65	3	4	4	4	3	3
66	4	4	5	5	3	4
67	4	4	3	4	4	4
68	2	4	1	3	2	1
69	3	4	4	4	1	4
70	4	4	4	4	3	3
71	4	4	4	5	4	5
72	4	3	4	4	4	4
73	5	4	4	5	4	4
74	4	4	3	5	4	4
75	3	3	4	4	4	4
76	3	2	2	3	3	3

34	5	5	4	4	4	5	4	4
35	5	4	4	4	4	5	4	4
36	5	5	4	4	5	5	4	5
37	4	3	4	3	4	3	3	3
38	4	4	4	4	5	4	4	4
39	5	4	5	4	4	4	4	4
40	4	5	5	4	4	4	5	4
41	2	2	2	2	2	3	2	2
42	5	5	4	5	4	5	4	4
43	2	2	3	2	2	2	3	3
44	3	4	4	4	3	3	4	4
45	5	4	5	4	4	4	5	5
46	4	3	4	4	4	3	4	3
47	5	5	5	4	5	5	4	5
48	4	4	5	4	5	4	4	4
49	4	4	4	4	5	4	4	4
50	4	3	4	4	4	5	4	4
51	3	3	3	3	4	3	4	4
52	5	5	5	5	5	4	4	5
53	4	5	4	5	4	4	5	4
54	4	3	3	3	3	3	4	4
55	5	4	4	4	4	4	4	4
56	5	4	4	4	4	4	4	4
57	4	5	3	3	4	3	3	4
58	5	4	4	4	4	5	5	5
59	4	4	4	5	4	5	5	4
60	5	3	4	5	4	4	5	4
61	5	5	5	5	5	5	3	3
62	5	4	4	4	4	5	4	4
63	5	5	4	4	5	5	4	5
64	4	4	4	4	4	4	4	4
65	4	4	4	4	5	4	4	4
66	4	4	5	4	4	4	4	4
67	4	5	5	4	4	4	4	4
68	2	3	2	2	2	3	2	2
69	4	4	4	4	4	5	3	4
70	4	3	3	3	4	5	4	4
71	4	4	5	4	4	5	4	4
72	4	5	4	4	4	4	4	4

73	4	5	4	4	4	4	4	4
74	5	5	4	4	4	5	4	4
75	4	4	4	4	4	5	3	4
76	2	2	3	3	3	3	2	3
77	2	3	2	2	2	3	2	2
78	5	4	4	4	3	5	3	5



NO.	P18	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9
1	4	5	4	4	4	4	4	4	5
2	3	4	4	5	5	4	4	4	4
3	4	5	4	4	5	4	4	4	4
4	4	5	5	4	5	4	4	4	4
5	4	4	4	5	5	3	4	4	4
6	3	3	3	4	3	3	4	3	4
7	5	5	5	5	4	4	4	3	4
8	4	5	5	5	5	5	4	5	5
9	5	5	5	4	5	5	4	4	5
10	3	3	4	4	4	4	4	3	4
11	4	4	4	5	5	4	4	4	4
12	4	4	4	4	5	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	3	4
14	5	4	4	5	5	5	4	4	5
15	5	4	3	5	4	5	4	5	4
16	4	4	3	3	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	5	4	5	3	4	4
19	4	4	3	4	3	4	4	3	4
20	3	4	4	5	4	4	3	4	4
21	2	3	3	3	3	3	2	2	2
22	4	5	4	4	5	3	4	4	4
23	2	5	5	5	4	5	5	4	4
24	3	5	5	4	5	4	4	4	4
25	3	5	4	4	5	4	5	4	4
26	1	2	2	2	2	1	1	2	2
27	5	4	5	5	5	5	5	4	4
28	4	4	5	3	5	3	4	4	4
29	4	4	4	3	5	3	4	4	4

30	3	4	4	3	3	3	3	3	3
31	5	5	5	5	5	4	4	4	4
32	3	4	4	3	4	3	4	4	4
33	4	5	5	5	5	5	4	4	4
34	4	4	4	4	5	4	4	4	4
35	5	5	4	4	4	4	5	5	4
36	4	4	4	4	5	4	4	4	4
37	4	3	3	4	3	3	4	3	3
38	5	5	4	4	5	4	4	4	4
39	4	4	4	5	4	4	4	4	4
40	4	4	5	4	5	4	5	4	4
41	2	2	2	2	2	3	3	3	2
42	5	5	4	5	5	5	5	5	5
43	2	3	2	3	2	3	4	2	3
44	4	4	3	3	3	3	3	3	3
45	4	5	5	5	5	5	4	4	4
46	4	3	4	4	3	3	3	3	4
47	5	5	5	5	4	5	4	5	4
48	3	5	5	4	5	4	3	4	4
49	3	5	4	4	5	4	5	4	4
50	4	5	4	4	5	4	4	4	4
51	4	3	3	3	4	3	3	3	4
52	5	5	5	5	5	5	5	4	4
53	5	4	3	5	4	3	4	5	4
54	4	4	3	3	4	4	3	4	3
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	4	4	5	3	5	3	4	4	4
57	4	3	4	3	5	3	4	4	4
58	4	5	5	4	4	3	4	4	4
59	5	5	5	5	5	4	4	5	4
60	3	4	4	3	4	3	3	4	4
61	4	5	5	5	5	5	4	4	4
62	5	5	4	4	4	4	5	5	4
63	4	4	4	4	5	4	3	4	4
64	4	5	5	4	4	4	4	4	5
65	5	5	4	4	5	4	4	4	4
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	4	4	3	4	4	4	4	4	4
68	2	2	2	2	3	3	2	2	2
69	5	5	5	5	5	4	4	4	4

70	4	4	5	3	4	3	5	5	4
71	4	5	5	4	4	5	5	4	4
72	3	4	4	5	5	4	4	4	4
73	4	5	4	4	5	4	4	4	4
74	4	5	5	4	5	4	4	4	4
75	5	5	5	5	5	4	4	4	4
76	3	2	3	3	3	2	2	2	2
77	2	2	2	3	3	3	3	2	2
78	5	5	5	4	4	3	4	4	4

Karakteristik Responden

Pengembalian Kuesioner

Kriteria	Jumlah	Persentase(%)
Jumlah kuesioner yang disebar	89	100%
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	11	12%
Jumlah kuesioner yang tidak lengkap	0	0
Kuesioner yang memenuhi syarat	78	88%

Klasifikasi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	66	85%
Perempuan	12	15%
Total	78	100%

Klasifikasi Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 20 tahun	13	17%
21-30 tahun	52	67%
31-40 tahun	5	6%
41-50 tahun	8	10%

Total	78	100%
-------	----	------

Klasifikasi Pendidikan akhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
SD	0	0%
SLTP	3	4%
SLTA	69	88%
D3	2	3%
S1	4	5%
S2	0	0%
S3	0	0%
Total	78	100%

Outer Model

Outer Loading

	IOCB	JI	KK	OI
J1		0.808		
J2		0.773		
J3		0.844		
J4		0.801		
J5		0.779		
J6		0.812		
J7		0.771		
OCB1	0.822			
OCB11	0.848			
OCB12	0.797			
OCB13	0.774			
OCB14	0.789			
OCB15	0.710			
OCB16	0.727			
OCB17	0.746			
OCB18	0.778			
OCB19	0.742			
OCB2	0.716			
OCB20	0.803			
OCB21	0.758			

OCB3	0.821			
OCB4	0.785			
OCB5	0.721			
OCB6	0.738			
OCB8	0.792			
OCB9	0.814			
OI1				0.886
OI2				0.717
OI3				0.830
OI4				0.805
OI5				0.791
OI6				0.875
P1			0.835	
P10			0.754	
P11			0.831	
P12			0.853	
P13			0.804	
P15			0.783	
P16			0.711	
P17			0.806	
P18			0.723	
P2			0.846	
P3			0.791	
P4			0.743	
P5			0.798	
P6			0.734	
P7			0.711	
P8			0.840	
P9			0.873	

Average Variance Extracted (AVE)

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Islamic OCB</i>	0.963	0.964	0.966	0.599
<i>Job Insecurity</i>	0.907	0.925	0.925	0.638
Kinerja Karyawan	0.963	0.967	0.966	0.627
<i>Organizational Identification</i>	0.901	0.909	0.924	0.671

Fornell-Larcker Criterion

	IOCB	JI	KK	OI
IOCB	0.774			
JI	- 0.604	0.799		
KK	0.721	- 0.415	0.792	
OI	0.781	- 0.557	0.718	0.819

Composite Reability dan Cornbach's Alpha

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Islamic OCB	0.963	0.966
Job Insecurity	0.907	0.925
Kinerja Karyawan	0.963	0.966
Organizational Identification	0.901	0.924

Inner Model*R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
Islamic OCB	0.610	0.605
Kinerja Karyawan	0.515	0.509
Organizational Identification	0.310	0.301

Predicctive Relevance (Q^2)

	<i>SSO</i>	<i>SSE</i>	$Q^2 (=1.SSE/SSO)$
<i>Islamic OCB</i>	1482.000		
<i>Job Insecurity</i>	546.000		
Kinerja Karyawan	1326.000		
<i>Organizational Identification</i>	468.000		

Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Job Insecurity -> Organizational Identification	-0.557	-0.560	0.076	7.319	0.000
Organizational Identification -> Islamic OCB	0.781	0.779	0.076	10.259	0.000
Organizational Identification -> Kinerja Karyawan	0.718	0.717	0.111	6.456	0.000

Uji Hipotesis

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
<i>Job Insecurity -> Organizational Identification -> Islamic OCB</i>	-0.435	-0.440	0.091	4.766	0.000
<i>Job Insecurity -> Organizational Identification -> Kinerja Karyawan</i>	-0.400	-0.406	0.094	4.248	0.000

