



CALL FOR PAPER

Conference on Economic and Business Innovation
Sekretariat: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang
Jalan Borobudur No. 35, Malang, Jawa Timur, 65142
Email: febiuwg@gmail.com



IKATAN AKUNTAN INDONESIA
KOMPARTEMEN AKUNTAN PENDIDIK
FORUM DOSEN AKUNTANSI PUBLIK

VARIABEL EMPLOYEE EMPOWERMENT, PSYCHOLOGICAL CONTRACT DAN JOB INSECURITY: MANAKAH YANG PALING BERPENGARUH TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DI JAKCLOTH INDONESIA?

Mochamad Soelton^{1*}, Livia Dea Erica², Tri Wahyono³, Tine Yuliantini⁴, Chairiel Oktaviar⁵,
Harefaan Arief⁶

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana, soelton@mercubuana.ac.id

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana, lyd.eric@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana, tri_wahyono@mercubuana.ac.id

⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana, tineyuliantini@gmail.com

⁵Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana, chairiel.oktaviar@mercubuana.ac.id

⁶Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana, refan.arief@gmail.com

Abstract

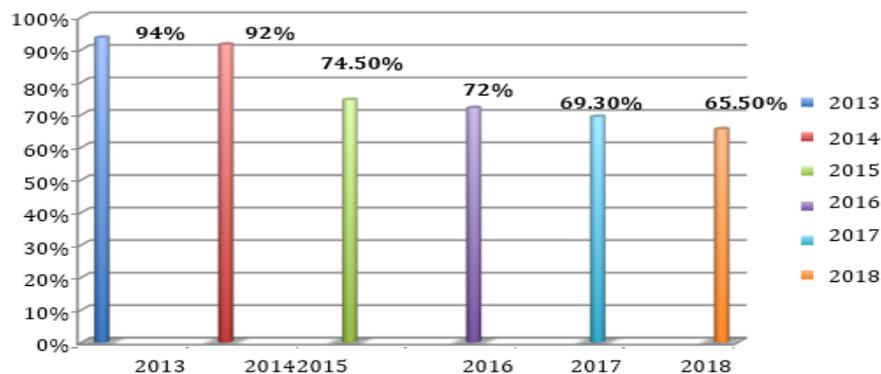
Human resources in an organization are important factors for carrying out activities within an organization or organization. Every company, whatever its shape and type, will need human resources who have the ability to think, act and are skilled in dealing with the success of a plan. Human resources are also very important for the company or organization in the organization and assistance so that they can function productively to achieve company goals. This study intends to examine and analyze the effect of Employee Empowerment, Psychological Contract, and Job Insecurity to Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT. Sebelas April Lian Mipro. The object of this research are employees of PT. Sebelas April Lian Mipro. as many as 84 respondents. The approach used in this study is Component or Variance Based Structural Equation Model with Smart-PLS analysis tools. The results showed that Employee Empowerment has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB). Psychological Contract has a positive and significant effect on the Organizational Citizenship Behavior (OCB). Job Insecurity has a positive and significant effect on the Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Keywords: *Employee Empowerment, Psychological Contract, Job Insecurity, Organizational Citizenship Behavior (OCB).*

PENDAHULUAN

Era sekarang dari masa kemasa dunia selalu berubah ditandai dengan pesatnya perkembangan teknologi disegala bidang. Untuk merespon perubahan-perubahan tersebut perusahaan dituntut untuk mengelola semua sumber dayanya terutama sumber daya manusia supaya bisa mengadopsi semua perubahan yang terjadi. Sehingga perusahaan bisa beroperasi dengan efektif dan efisien. (Ramli dan Soelton, 2018; Junaedi *et al*, 2018). Saat ini persaingan antar perusahaan di era globalisasi sangat semakin tajam yang dimana suatu perusahaan tersebut harus dituntut untuk terus-menerus mengembangkan SDM yang dimiliki secara proaktif, sehingga potensi mereka dapat berkembang secara maksimal. Peran karyawan sendiri merupakan aset yang paling penting dan berharga bagi suatu perusahaan atau organisasi, serta perusahaan atau organisasi tersebut harus memiliki peran pemimpin yang mampu memimpin dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan organisasi yang baik. (Soelton *et al*, 2015; Soelton *et al*, 2020; Ramli *et al*, 2020; Qureshi *et al*, 2011; Sungkono dan Dewi, 2017).

Peneliti mendapatkan beberapa data yaitu data target penjualan dan data *turnover* karyawan PT. Sebelas April Lian Mipro (Jakcloth Indonesia). Dimana target penjualan perusahaan mengalami penurunan dalam mencapai target penjualan sementara terjadinya peningkatan jumlah *turnover* karyawan pada PT. Sebelas April Lian Mipro (Jakcloth Indonesia). Dengan data sebagai berikut:

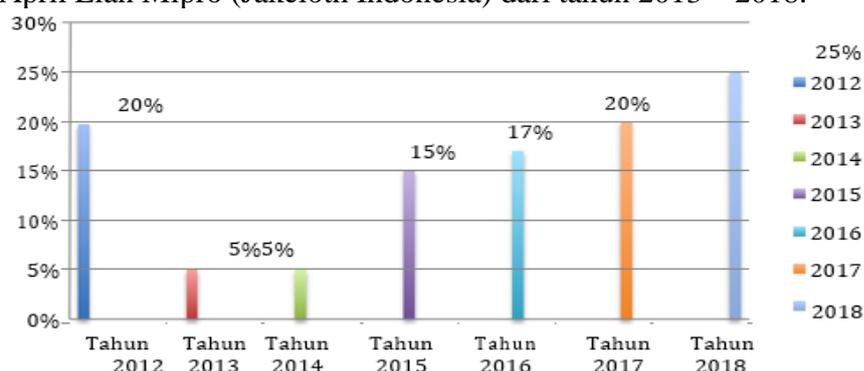


Data Target Penjualan PT. Sebelas April Lian Mipro (Jakcloth Indonesia) Tahun 2013 – 2018

Sumber: Humas PT. Sebelas April Lian Mipro (Jakcloth Indonesia), 2018

Berdasarkan Gambar mengenai data target penjualan PT. Sebelas April Lian Mipro (Jakcloth Indonesia) apabila dilihat mulai dari tahun 2015 – 2018 cukup mengalami penurunan yang sangat signifikan sekali, hal tersebut membuktikan bahwa kinerja karyawan PT. Sebelas April Lian Mipro (Jakcloth Indonesia) masih belum baik karena hal tersebut bisa terjadi karena faktor pemberdayaan karyawan yang diberikan pihak perusahaan sangat belum berjalan maksimal.

Tugas dari organisasi adalah berusaha untuk mengoptimalkan kinerja pekerjaan sumber daya manusia mereka untuk mencapai tingkat produktifitas, efisiensi, efektivitas dan kepuasan kerja. Pencapaian yang baik tidak ditunjukkan oleh PT. Sebelas April Lian Mipro (Jakcloth Indonesia) dari tahun 2013 – 2018.



Data Turnover Karyawan PT. Sebelas April Lian Mipro (Jakcloth Indonesia) Indonesia Periode Tahun 2012 – 2018

Berdasarkan Gambar mengenai data turnover karyawan PT. Sebelas April Lian Mipro (Jakcloth Indonesia) periode tahun 2012 – 2018 terlihat bahwa jumlah peningkatan turnover karyawan PT. Sebelas April Lian Mipro (Jakcloth Indonesia) meningkat secara signifikan mulai dari tahun 2015 – 2018. Melihat dari data turnover tersebut dapat dibuktikan bahwa tingkatan *job insecurity* karyawan PT. Sebelas April Lian Mipro (Jakcloth Indonesia) Indonesia sangat begitu tinggi karena banyaknya karyawan yang setiap tahunnya meninggalkan atau keluar dari perusahaan tersebut. Dalam kondisi seperti kekurangan karyawan akibat tingginya *turnover* yang terjadi pada PT. Sebelas April Lian Mipro (Jakcloth Indonesia), maka diperlukan SDM yang dapat berperan ekstra, yang lazim disebut *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Pencapaian kesuksesan perusahaan membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan yang akan melakukan pekerjaan lebih dari yang biasanya dilakukan dengan harapan performa yang baik.

Perilaku kepemimpinan dan pemberdayaan menjadi suatu hal yang penting dan berdampak positif bagi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pemberdayaan karyawan sendiri merupakan proses memberikan karyawan kemampuan dan wewenang sehingga memudahkan karyawan untuk mengambil tindakan pribadi, berkarya dan perilaku yang memberikan kontribusi positif bagi misi organisasi (Suzabar et al., 2020; Mugiono et al., 2020; Nanda et al., 2020; Santrock, 2012; Nongkeng et al., 2014). Pemberdayaan dapat meningkatkan komitmen kerja karyawan dan mengilhami perubahan yang membantu tujuan organisasi. Karyawan yang diberdayakan memiliki empat karakteristik umum yakni: mempunyai rasa self-determination, rasa meaning, rasa competence, dan rasa impact. (Sahoo, 2014). Rendahnya tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mengakibatkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Sebelas April Lian Mipro (Jakcloth Indonesia) masih belum mendapatkan pemberdayaan yang baik dari pihak dari rekan kerja maupun perusahaan sehingga menimbulkan sikap karyawan terhadap perusahaan di dalam bekerja masih kurang dan tidak maksimal.

Penelitian Tsui (2013) yang menunjukkan bahwa faktor yang menjadi acuan dalam mempengaruhi OCB adalah komitmen organisasi dan kontrak psikologi (*Psychological Contract*) dari karyawan tersebut. Kontrak psikologi (*psychological contract*) merupakan salah satu faktor terpenting dalam perusahaan, karena dapat berpengaruh terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif, misalnya kinerja yang tinggi, loyalitas karyawan, dan *turnover* yang rendah. Sulianti (2016) mengungkapkan bahwa kontrak psikologi yang tinggi dan baik dapat menyebabkan rendahnya pindah kerja dan tingginya perilaku kewargaan (OCB) karyawan di dalam suatu perusahaan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) tidak hanya dapat di dukung oleh faktor *employee empowerment* dan *psychological contract* tetapi ada faktor lain yang dapat mendukung pembentukan peranan OCB di dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah *Job Insecurity*. Chan (2011) dalam penelitiannya menemukan bahwa *job insecurity* yang tinggi dari anggota kelompok, perusahaan dan organisasi akan memberikan dampak yang negatif terhadap energi dan motivasi karyawan di dalam bekerja serta OCB dapat meningkatkan hubungan sosial dan kerjasama keanggotaan organisasi melebihi tuntutan formal. Zechmeister (2012) mengungkapkan bahwa untuk mengukur tinggi dan rendahnya tingkat *job insecurity* karyawan disuatu perusahaan dapat dibuktikan secara mutlak melalui data *turnover* karyawan yang terdapat di dalam suatu perusahaan tersebut.

KAJIAN TEORI

***Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Konsep *Organization Citizenship Behavior* (OCB) pertama kali didiskusikan dalam literatur penelitian organisasional pada awal 1980-an. Bateman dan Organs

(2017) mengemukakan bahwa *Organization Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Orang yang adalah seorang *Organization citizen* yang baik, akan melakukan hal-hal, walaupun tidak dibutuhkan atau diwajibkan, akan berusaha membantu untuk meningkatkan performa dari organisasi. Misalnya, perkerja servis yang mau memberikan ekstra waktu untuk melayani kostumer, anggota team yang mau untuk melakukan tugas ekstra atau pekerja yang selalu mau menjadi *volunteers* atau sukarela untuk lembur tanpa adanya bayaran lebih, hanya untuk memastikan pekerjaannya telah dilakukan dengan baik.

Menurut Enhart dalam Khalid dan Ali (2015) *Organization Citizenship Behavior (OCB)* didefinisikan sebagai perilaku yang mempertinggi nilai dan pemeliharaan sosial lingkungan psikologi yang mendukung hasil pekerjaan. Johns dalam Budihardjo (2014) mengemukakan bahwa *Organization Citizenship Behavior (OCB)* memiliki karakteristik perilaku sukarela (*extra-role behaviour*) yang tidak termasuk dalam uraian jabatan, perilaku spontan/tanpa sasaran atau perintah seseorang, perilaku yang bersifat menolong, serta perilaku yang tidak mudah terlihat serta dinilai melalui evaluasi kinerja.

Employee Empowerment (Pemberdayaan Karyawan)

Conger dan Kanungo (2014), mendefinisikan pemberdayaan karyawan (*Employee Empowerment*) adalah secara keseluruhan sebagai proses untuk menambah kemampuan diri pada setiap anggota organisasi dengan cara mengidentifikasi kondisi yang cenderung melemahkan anggota dan kemudian menyingkirkan kondisi tersebut dengan cara menggabungkan praktek formal organisasi dan teknik informal yang terbukti dapat menambah informasi tentang peningkatan kemampuan individu (Ungboro, 2016). Moyer dan Henkin (2015) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan merupakan suatu tema utama dari kegiatan manajemen terkait dengan praktek kepemimpinan yang saling mendukung untuk kemudian dapat membuat organisasi menjadi lebih kompetitif membuat organisasi menjadi kompetitif merupakan tujuan dan fokus departemen *human resource*. Sehingga pada saat menyusun strategi, departemen *human resource* harus dapat memberikan jaminan bahwa karyawan akan memiliki kemampuan yang sangat penting guna menghadapi segala tantangan yang akan dialami organisasi.

Psychological Contract (Kontrak Psikologis)

Kontrak psikologis adalah serangkaian ekspektasi yang dimiliki seorang individu menyangkut apa yang akan dia kontribusikan untuk organisasi dan apa yang akan diberikan oleh organisasi sebagai balas jasa. Griffin (2014), kontrak psikologis tidak tertulis diatas kertas dan tidak semua ketentuannya dinegosiasikan secara eksplisit antara individu dengan organisasi.

Menurut Rousseau (2013), mendefinisikan kontrak psikologi sebagai persepsi karyawan tentang perwujudan dan kewajiban timbal balik terhadap perusahaan dan saling menguntungkan. Menurut Schein (2015), menyatakan kontrak psikologi adalah suatu harapan yang dimiliki masing – masing pihak, karyawan dan perusahaan, terhadap yang lainnya dan kewajiban yang dimiliki oleh dan kepada suatu pihak dengan pihak lain. Kontrak psikologi ini sering dipahami dari sudut pandang karyawan bukan dari sudut pandang perusahaan.

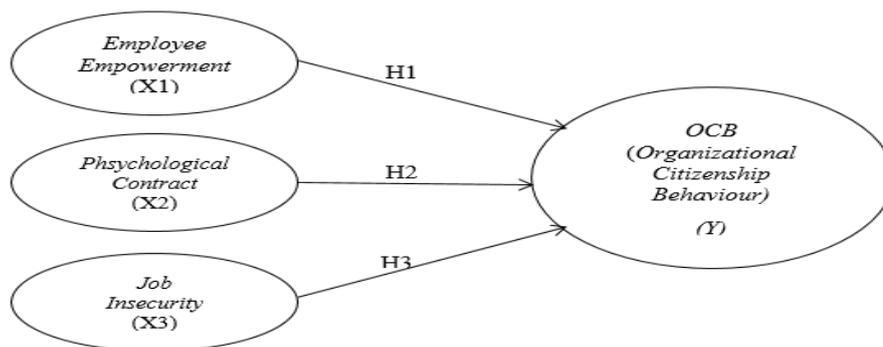
Menurut Mathis & Jackson (2016), kontrak psikologis didefinisikan sebagai harapan tidak tertulis bahwa tenaga kerja dan pemberi kerja mempunyai sifat alamiah dari hubungan kerja mereka. Karena kontrak psikologis ini bersifat individual dan subyektif serta berfokus pada harapan akan keadilan yang tidak dapat didefinisikan secara jelas oleh tenaga kerja.

Job Insecurity

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (2013), *job insecurity* adalah ketidak berdayaan untuk mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena ancaman situasi dari suatu pekerjaan. Sementara itu Sverke & Hellgren (2014), mengatakan bahwa *job insecurity* adalah ketidakamanan yang dirasakan seseorang akan kelanjutan pekerjaan dan aspek-aspek penting yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan Sverke dan Hellgren (2014) mengungkapkan bahwa *job insecurity* adalah pandangan subjektif seseorang mengenai situasi atau peristiwa yang mengancam pekerjaan ditempatnya bekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sverke, Hellgren, & Naswal (dalam Utami, 2015) ditemukan bahwa *job insecurity* mempunyai beberapa dampak pada karyawan dan organisasi dalam jangka pendek dan jangka panjang. Kehidupan kerja telah berubah sebagai akibat persaingan global yang semuanya mempengaruhi organisasi dan pekerjaan (Hellgren, Sverke, dan Isakoon, 2014). Konsisi ini dapat menjadi ancaman bagi karyawan dan menimbulkan rasa tidak aman dalam bekerja. Ketidakamanan dalam bekerja disebut dengan istilah *job insecurity*. *Job insecurity* merupakan suatu tingkat yang menunjukkan bahwa para pekerja merasa pekerjaannya merasa terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun terhadap situasi tersebut (Ashford et al, 2012).

RERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS



Gambar Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

- H1: Terdapat pengaruh *Employee Empowerment* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada PT. Sebelas April Lian Mipro (Jakcloth Indonesia)”.
- H2: Terdapat pengaruh *Psychological Contract* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada PT. Sebelas April Lian Mipro (Jakcloth Indonesia)”.
- c) Terdapat pengaruh *Job Insecurity* berpengaruh negatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada PT. Sebelas April Lian Mipro (Jakcloth Indonesia)”.

METODELOGI PENELITIAN

Proses Penelitian ini diawali dengan kegiatan mengidentifikasi masalah diwaktu dan tempat yang akan digunakan sebagai lokasi penelitian, perumusan masalah yang teridentifikasi, pengumpulan dasar teori yang memperkuat landasan dalam variabel, penyusunan metode dalam pengumpulan data, hingga penentuan teknik pengujian statistik yang dipergunakan. Pada proses ini dibutuhkan waktu penelitian sejak Juli – Desember 2020. Untuk memperoleh data guna penyusunan, penulis mengambil tempat penelitian pada PT. Sebelas April Lian Mipro (Jakcloth

Indonesia), jumlah populasi yang ada pada PT. Sebelas April Lian Mipro (Jakcloth Indonesia) adalah berjumlah 84 karyawan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Model Persamaan Struktural Berbasis Komponen atau Varians dengan alat analisis Smart-PLS. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Model Persamaan Struktural Berbasis Komponen atau Varians dimana pengolahan datanya menggunakan program PLS Partial Least Square (Smart - PLS) versi 3.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Model Struktural / Uji Hipotesis (*Inner Model*)

Nilai R-Square

<i>Variabel Endogen</i>	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
<i>OCB</i>	0,539	0,521

Sumber: Hasil Pengolahan PLS 3.0

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa nilai R-Square sebesar 0,539 yang berarti variabilitas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dalam model yaitu *Employee Empowerment*, *Psychology Contract* dan *Job Insecurity* sebesar 53,9% dan sisanya yaitu sebesar 46,1% dijelaskan oleh variable lain diluar penelitian. Hasil perhitungan diatas memperlihatkan nilai *predictive relevance* sebesar 0,539. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 53,9%. Sedangkan sisanya sebesar 46,1% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

Hasil Pengujian Hipotesis

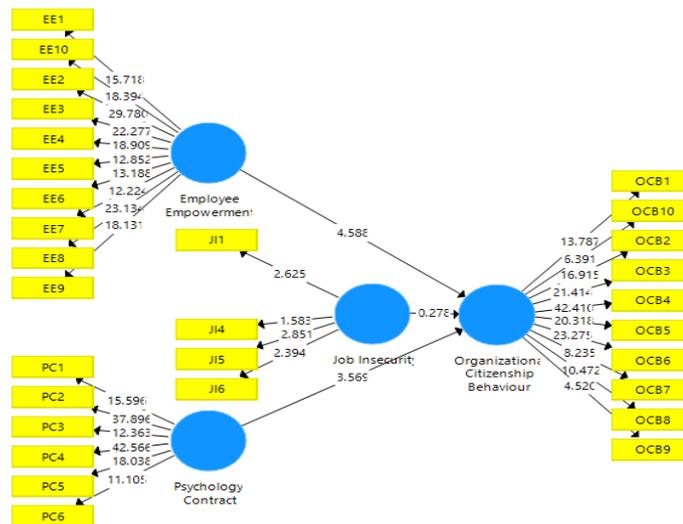
Hasil Pengujian Hipotesis

	<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>EE → OCB</i>	0,428	0,434	0,093	4,588	0,000
<i>JI → OCB</i>	-0,023	-0,048	0,084	0,278	0,781
<i>PC → OCB</i>	0,370	0,369	0,104	3,569	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan PLS 3.0

Dari tabel diatas, dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil *T-Statistic* sebesar 4,588 dan nilai *original sample* sebesar 0,428. Nilai *T-Statistic* lebih besar dari nilai *T-table* yaitu 1,96 dan nilai *original sample* menunjukkan nilai positif, hasil ini menunjukkan bahwa *Employee Empowerment* dipersepsikan baik, maka hal tersebut bisa meningkatkan OCB pada PT. Sebelas April Lian Mipro (Jakcloth Indonesia).
- 2) Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil *T-Statistic* sebesar 0,278 dan nilai *original sample* sebesar -0,023. Nilai *T-Statistic* lebih kecil dari nilai *T-table* yaitu 1,96 dan nilai *original sample* menunjukkan nilai negatif, hasil ini menunjukkan bahwa apabila *Job Insecurity* dipersepsikan buruk, maka hal tersebut bisa meningkatkan OCB pada PT. Sebelas April Lian Mipro (Jakcloth Indonesia).
- 3) Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil *T-Statistic* sebesar 3,569 dan nilai *original sample* sebesar 0,370. Nilai *T-Statistic* lebih besar dari nilai *T-table* yaitu 1,96 dan nilai *original sample* menunjukkan nilai positif, hasil ini menunjukkan bahwa apabila *Psychology Contract* dipersepsikan baik, maka hal tersebut bisa meningkatkan OCB pada PT. Sebelas April Lian Mipro (Jakcloth Indonesia).



Hasil Bootstrapping
 Sumber: Hasil Pengolahan PLS 3.0

PEMBAHASAN

Pengaruh *Employee Empowerment* Terhadap OCB

Berdasarkan uji hipotesis pertama pada penelitian ini, menunjukkan hasil bahwa *Employee Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karena, nilai Original Sample sebesar 0,428 dan nilai T Statistik > T tabel ($4,588 > 1,98$) dan hipotesis diterima, artinya apabila *Employee Empowerment* dipersepsikan baik, maka hal tersebut bisa meningkatkan sikap atau perilaku OCB pada pegawai PT. Sebelas April Lian Mipro (Jakcloth Indonesia). Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya oleh (Soelton, Visano, Noermijati, Ramli, Syah & Sari, 2020; Soelton, Syamsu, Andesna, Linggarnusantra, Pebriani. 2019; Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti, 2016; Sari, 2015; Yozhauali, 2011) bahwa *employee empowerment* berpengaruh positif dan signifikan pada perilaku OCB.

Pengaruh *Psychology Contract* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan uji hipotesis kedua pada penelitian ini, menunjukkan hasil bahwa *Psychology Contract* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karena, nilai Original Sample sebesar 0,370 dan nilai T Statistik > T tabel ($3,569 > 1,98$) dan hipotesis diterima, artinya apabila *Psychology Contract* dipersepsikan baik, maka hal tersebut bisa meningkatkan sikap atau perilaku OCB pegawai PT. Sebelas April Lian Mipro (Jakcloth Indonesia). Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya oleh (Soelton, Visano, Noermijati, Ramli, Syah & Sari, 2020; Soelton, Syamsu, Andesna, Linggarnusantra, Pebriani. 2019; Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti, 2016; Prestiana & Purbandini, 2012; Widyasari, 2010; Titik Nuroini Rahayuningsih, Amin Wahyudi & Sunarso, 2016) bahwa *psychology contract* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan uji hipotesis ketiga pada penelitian ini, menunjukkan hasil bahwa *Job Insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap OCB. Karena, nilai Original Sample sebesar -0,023 dan nilai T Statistik > T tabel ($0,278 > 1,98$) dan hipotesis diterima, artinya apabila *Job Insecurity* dipersepsikan buruk, maka hal tersebut bisa meningkatkan sikap atau perilaku OCB pada pegawai PT. Sebelas April Lian Mipro (Jakcloth Indonesia). Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya oleh (Saratian et al, 2019; Soelton et al, 2018; Ramli dan, 2018; Maslach d Jackson, 2018; Soelton dan Atnani, 2018; Malyadi dan Putra, 2010; Griffin, 2010) bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan pada OCB.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Employee Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai PT. Sebelas April Lian Mipro (Jakcloth Indonesia). Artinya adalah ketika karyawan mendapat pelatihan dan pengembangan serta dapat diberdayakan maka *Employee Empowerment* akan meningkat. Apabila *Employee Empowerment* baik, maka tingkat *Organizational Citizenship Behavior* para karyawan juga akan baik.
2. *Psychology Contract* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai PT. Sebelas April Lian Mipro (Jakcloth Indonesia). Artinya adalah apabila *psychology contract* atau kontribusi para karyawan untuk organisasi baik, maka *Organizational Citizenship Behavior* atau kemampuan dalam membantu pekerjaan rekan kerja yang lain juga akan meningkat lebih baik.
3. *Job Insecurity* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai PT. Sebelas April Lian Mipro (Jakcloth Indonesia). Artinya adalah apabila *job insecurity* atau kekhawatiran akan pekerjaannya sendiri meningkat, maka *Organizational Citizenship Behavior* atau kemampuan membantu pekerjaan rekan kerja akan menurun atau tidak baik.

Saran

1. *Employee Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, artinya adalah ketika karyawan mendapat pelatihan dan pengembangan serta dapat diberdayakan maka *Employee Empowerment* akan meningkat dan berlaku sebaliknya. Mempertahankan dan meningkatkan OCB dengan meningkatkan pemberdayaan karyawan melalui pemberian pekerjaan dengan level tugas yang tinggi dan penting. Selain itu memperhatikan aspirasi karyawan dalam menetapkan kebijakan dengan melihat kondisi dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan.
2. *Psychology Contract* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, artinya *psychology contract* dengan *Organizational Citizenship Behavior* yang terjadi pada karyawan. Semakin positif *psychology contract* yang dimiliki individu maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* karyawan, sedangkan, apabila individu dengan *psychology contract* yang negatif maka semakin rendah *organizational citizenship behavior* karyawan. Sehingga perusahaan diharapkan dapat memberikan kesempatan dalam pengambilan keputusan, menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan lain atau dengan atasan, dan berpartisipasi dalam tujuan-tujuan yang dijalankan perusahaan.
3. *Job Insecurity* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, artinya adalah apabila *job insecurity* atau ketidaknyamanan secara psikologis dalam bekerja atau kekhawatiran akan pekerjaannya sendiri meningkat, maka *Organizational Citizenship Behavior* atau kemampuan membantu pekerjaan rekan kerja akan menurun atau tidak baik. Ada karyawan yang merasa tidak aman (*insecure*) namun mencoba bertahan karena digaji tinggi sebagai kompensasi atas keahliannya yang dibutuhkan perusahaan dan jarang dimiliki orang. Sehingga perusahaan diharapkan dapat memperhatikan Individu semacam ini yang memiliki *high employment security* yang tinggi dengan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kompetensi karyawan.

REFERENSI

- A Nanda, M Soelton, S Luiza, ETP Saratian. 2020. The Effect of Psychological Work Environment and Work Loads on Turnover Interest, Work Stress as an Intervening Variable. *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)*. 2020/2 (225-231). www.atlantispress.com
- AL Susanty, M Soelton, B Wahyudiono, BY Abadi, B Hatmo. 2019. [Membentuk Kinerja Karyawan Dengan Meminimalkan Perilaku Mengeluh Karyawan](#). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 5 (No 2, Juli 2019), 226-288
- Abbas, Syed Gohar. (2013). "Influence of Employee Empowerment and Job Training On OCB". *Journal University of Rajashtan*: 5(14-32).
- Ashford et al, (2012). *Job Insecurity*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Ashford et al, (2015). *Job Insecurity Jilid 2*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Bateman & Organs, (2017). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT.Gramedia.
- Chan. (2011). "Pengaruh *Job Insecurity* dan *Turnover* Karyawan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada CV. Pandai Besi Makmur Lampung". *Universitas Negeri Lampung*: 5(5-20).
- Conger dan Kanungo. (2014). *Pemberdayaan Karyawan (Employee Empowerment) Jilid 2*. Surabaya: CV. Giandi Jaya.
- De Witte. (2013). *Apa itu Job Insecurity ?*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Desler. (2014). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Enhart, Khalid, Ali, (2015). *Organizational Citizenship Behavior Dalam Dunia Berorganisasi*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Frenelly dan Adare. (2015). "Pengaruh Pengaruh Beban Kerja, Kontrak Psikologi, dan Keterlibatan Kerja Pengaruhnya Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PT. Telkom Wilayah Suluttenggo Area Manado". *Jurnal Universitas Sam Ratulangi Manado*: 2(14-29).
- Ghozali, Imam. (2013). *Metode Mengolah Data Dengan Program PLS*. Universitas Brawijaya.
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Dengan Program PLS*. Universitas Diponegoro.
- Greenglass,(2013). "Job Insecurity Dalam Dunia Pekerjaan". Malang: PT. Kreasi Utama.
- Greenhalgh dan Rosenblatt. (2013). *Job Insecurity*. Yogyakarta: Hara Mediatratama.
- Griffin. (2013). *Apa Itu Psychological Contract?*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Griffin. (2014). *Psychology Contract*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Halungunan, (2015). "Pengaruh *Job Satisfaction* dan *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Besi Abadi Malang)". *Jurnal Universitas Muhammadiyah Malang*: 7(32-49).
- Hartley, Greenhalgh dan Rosenblatt *et al.* (2010). *Job Insecurity*. Bogor: Alfabuana.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat Atep Afia, R. Joko Sugiharjo, Ryani Dyan Parashakti. (2019). "MSDM (Mengelola Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri). Yogyakarta: Resolusi, 2019.
- Ivancevich. (2014). *Kontrak Psikologis*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Jayananti, (2013). "Pengaruh Kontrak Psikologi dan Kepribadian Terhadap OCB (Studi Kasus Pada PT. Kuaitech Jakarta)". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Univ. Esa Unggul*, 27(1).
- Khalid & Ali. (2015). *Efek OCB (Organizational Citizenship Behavior) Dalam Perusahaan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Khuzani. (2011). *Employee Empowerment Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT. Gramedia.
- Lin *et al.*, (2013). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.

- Linn Anggogo. (2011). *Employee Empowerment*. Malang: CV. Kriya Makmur Kencana.
- Macius, Alosa. (2012). "Pengaruh *Employee Empowerment* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada CV. Abadi Jaya Lestari Jakarta". *Jurnal Universitas Kristen Krida*: 12(21-28).
- Mangkunegara. (2012). *Ilmu Ekonomi Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 5)*. Jakarta: Gramedia.
- Mangkunegara. (2014). *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)*. Jakarta: Alfabeta.
- Mangkunegara. (2015). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Jilid 4*. Jakarta. Penerbit : PT Rajagrafindo Persada.
- Margareta. (2016). "Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tunas Muda Jaya Bandung)". *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas UNPAD*: 2(10-30).
- Mathis & Jackson. (2016). *Pengantar Ilmu Psikologi*. Surabaya: Bima Jaya Indah.
- Moye dan Hekin. (2012). *Upaya – Upaya Dalam Pemberdayaan Karyawan*. Bandung: Alfabeta.
- Moye dan Henkin. (2015). *Kiat Sukses Dalam Melakukan Pemberdayaan Karyawan*. Bandung: Alfabeta.
- Mustamu, Ronny H. (2014). "Servant Leadership dan Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin". *Universitas Sebelas Maret*: 4(18-31).
- Nongkeng *et al.* (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: STIE YKPN Yogyakarta.
- Nurmala, Putri. (2017). "Pengaruh *Employee Empowerment* dan *Psychological Contract* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Daerah Malang)". *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya*: 3(13-31).
- Pradiansyah, (2012). "Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Abadi Jaya Cikarang". *Jurnal Universitas Negeri Jakarta*: 2(18-31).
- Prasetyo, Puput Tri. (2014). "Pengaruh Motivasi dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pemerintahan Daerah Kab. Bogor". *Jurnal Universitas IPB Padjajaran Bogor*: 12(11-23).
- Putri, Sumiasi. (2017). "Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Malang – Batu)". *Jurnal Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang*: 4(11-21).
- Rahmah, Septiari. (2016). "Pengaruh *Job Insecurity* dan *Job Satisfaction* Terhadap OCB" (Studi Kasus Pada 16 Perusahaan Manufaktur Batam)". *Jurnal Universitas Negeri Batam*: 4(12-25).
- Ramli, Yanto dan Soelton Mochamad. (2018) "Implementing Innovation Management on Market Attractiveness and Unique Resources to Enhance Business Performance on Organic Fertilizer Industries in Indonesia. Academy of Strategic Management Journal
- Robbins & Judge. (2013). *Ruang Lingkup Manajemen SDM*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S.P & Judge T.A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rousseau D. & Schalk, R. (2014). *Dimensi Kontrak Psikologis*. Jakarta: PT. Gramedia.

- Rousseau. (2013). *Psikologi Klinis*. Lampung: CV. Jababeka.
- Sahoo. (2014). *Penerapan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Lampung: CV. Adidaya Makmur.
- Sapitri. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Schein. (2015). *Psikologi Kepribadian Dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Dua Sukses.
- Siagian. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit: Djambatan.
- Smithson & Lewis, (2015). *Job Insecurity Employee*. Surabaya: Sumber Sinar Ilmu.
- Soelton, M., P Amaelia, H Prasetyo. 2020. *Dealing with Job Insecurity, Work Stress, and Family Conflict of Employees. 4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)*. 2020/2 (167-174). atlantis-press.com
- Soelton, M., S Himawan, L Fazriyanti, S Ria, I Gustiawan. 2018. Visionary Leadership Structure: Stress Levels On Performance In Technology and Communications Industry. *Forum Manajemen Indonesia 10-Palembang*. 10 (November 2018), 508
- Soelton, M., L Yuliana. 2018. Effect of Organizational Culture, Organization Commitment, and Work Loyalty on Employee Performance in Manufacture Industry. *Proceeding International Conference on Management Economics and Business of Universitas Mercuru Buana (ICMEB 2018)*. Jilid 2018. ISBN 978-979-99488-3-0
- Soelton, M., NN Syamsu, N., Andesna, L Linggarnusantra, P Pebriani. 2019. [Bagaimanakah Konflik Peran dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Burnout sebagai Variabel Intervening](#). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 5 (1), 1-13
- Soelton, M., ETP Saratian, AJ Ali, S Anah, IAA Yosef. 2019. IMPLEMENTATION OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN ENGINEERING AND CONSTRUCTION INDUSTRIES. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*. 20, Issue 5, December 2019. 167-171 ISSN 2289-1560
- Soelton, M., D Hardianti, S Kuncoro, J Jumadi. 2020. Factors Affecting Burnout in Manufacturing Industries. *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)*. 2020/2 (46-52). www.atlantis-press.com
- Soelton, M., PA Lestari, H Arief, RL Putra. 2020. The Effect of Role Conflict and Burnout Toward Turnover Intention at Software Industries, Work Stress as Moderating Variables. *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)*. 2020/2 (185-190). www.atlantis-press.com
- Somech , A., & Drach-Zahavy, A. (2000). Understanding extra role behavior in school: The relationship between job satisfaction, sense of efficacy and teacher extra role behavior. *Teaching and Teacher Education*, 16, 649 - 659.
- Soelton, M., Visano, N. A., Noermijati, N., Ramli. Y., Syah. T. Y. R., & Sari, Y. J. (2020). The Implication Of Job Satisfaction That Influence Workers To Practice Organizational Citizenship Behavior (Ocb) In The Work Place. *Archives of Business Research*, 8(5). 33-48 Publication Date: May 25, 2020 DOI: 10.14738/abr.85.8139.
- Soelton, M., Visano, N. A., Aulia, I. N., Rohman. F., Abadi. Y. B., & Adelia, D. (2020). Factors That Affect The Masinical Productivity In The Indonesian Railway Industry. *Archives of Business Research*, 8(5). 49-62. Publication Date: May 25, 2020 DOI: 10.14738/abr.85.8183.
- Soelton, M., Nugrahati, T., Setiawan, M., Rochman, F., Pratama, A. (2019). Gender: Stress Levels on Performance in Modern Industry. *Archives of Business Research*, 7 (2), 72-81, DOI: 10.14738/abr.72.6131.

- Soelton, M & Atnani, M. (2018). How Work Environment, Work Satisfaction, Work Stress on The Turnover Intention Affect University Management. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*. 5 (3)
- Soelton, M., Umar, M. (2018). Recognizing How The Time Demands of Work Influences the Turn Over Intention in Banking Industry. *European Journal of Business and Management (EJBM)*, 12 (19)
- Soelton, M. (2018). How Culture, Training Standard and Discipline on the Employee Performance Affect Hotel Management. *European Research Studies Journal*, 21(4), 378-385.
- Soelton, M., & Nugrahati, T. (2018). How Complaining Behaviors Effect on Coping Stress and Anxiety. *International Journal of Saudi Journal of Business and Management Studies (SJBMS)*, 3(6), 623-628.
- Soelton, M., & Rakasidhi, J. (2018). How to Implementation Organization Citizenship Behaviors with performance on Accident insurance service. *European Journal of Business and Management (EJBM)*, 10(15), 10-16.
- Soelton, M., Pebriani, P., Umar, M., Triwulan, J., & Wilantara, J. How transformational leadership, communication, and workload on the employee performance affect shoes industries. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, Vol. 17, Issue 5 (December) ISSN 2289-1560
- Soelton, M., Nugrahati, T., Setiawan, M., Rohman, F., & Pratama, A. (2019). Gender: Stress Levels On Performance In Modern Industry. *Archives of Business Research*, 7(2).
- Soelton & Anggraeni. (2018). “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Psikis Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MEGATAMA MANDIRI Cabang Honda Pondok Indah”. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Manajemen Universitas Mercu Buana Jakarta*. 8(2), 21-53.
- Soelton & Riyadhus. (2018). *Effect of Work Stress and Workload on Labor Employee Performance in Aqua Danone Indonesia*. *Jurnal Manajemen Universitas Mercu Buana*. Vol. 3 No.10.
- Spreitzer. (2015). *Dimensi Pemberdayaan Karyawan*. Yogyakarta: Tri Mulya.
- Stoner. (2013). *Ilmu Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 4)*. Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Edisi 2*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulianti. (2016). “Pengaruh Kontrak Psikologi, Pemberdayaan Karyawan dan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja”. *Skripsi*.
- Sungkono dan Dewi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lingkup Perusahaan*. Bandung: PT. Kinerja Rosdakarya.
- Sutrisno. (2014). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sverke & Hellgren. (2014). *Pemberdayaan Karyawan*. Surabaya: CV. Jayabaya Abadi.
- Ticoalu, Kartini. (2013). “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan *Employee Empowerment* Terhadap OCB Pada PT. BANK DKI Cabang Jakarta Pusat”. *Jurnal Universitas Negeri Jakarta*: 5(10-32).
- Triantoro, (2011). “Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Harapan Ibu Bekasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Jakarta (UIN)*: 5(12-21).
- Tsui. (2013). “Pengaruh *Employee Empowerment* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada PT. ABC. *Skripsi*.
- Ungboro. (2016). *Meningkatkan Pemberdayaan Karyawan Dalam Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Vacharakiat. (2013). *Pemberdayaan Karyawan*. Jakarta: Alfabeta.

- Wening, (2015). *“Mengenai Beberapa Faktor Kelemahan Seorang Karyawan”*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Widodo. (2015). *Manajemen SDM Dalam Lingkup Besar (Edisi 3)*. Jakarta: Rajawali Press.
- Zechmeister. (2012). *A Nagging Sense Of Job Insecurity*: Vietman: Xiabyu Kyobi.
- Zurasaka. (2016). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia.