Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi **e-ISSN**: 2549-4236, **p-ISSN**: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Vol 23, No 3 (2023): Oktober, 3382-3385
DOI: 10.33087/jiubj.v23i3.4082

Efek *Self Efficacy* sebagai Variabel Moderasi pada Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Cindy Larasati*, Tona Aurora Lubis, Agus Sholikhin
Faculty of Economics and Business, Jambi University
*Correspondence: cindylarasatiky@gmail.com

Abstrak. Penelitian dengan judul efek *self efficacy* sebagai variabel moderasi pada pengaruh *job insecurity* terhadap *organizational citizenship behavior*. Tujuan penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh self efficacy dapat memoderasi pengaruh job insecurity terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dan *job insecurity* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif dengan model *structural equation modeling* (SEM-PLS) menggunakan SmartPLS. Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa pengaruh job insecurity terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) menghasilkan hasil yang positif dan signifikan. Efek *self efficacy* pada pengaruh job insecurity terhadap *organitazional citizenship behavior* (OCB) positif dan signifikan. *Self efficacy* pada tenaga non-ASN yang berupa keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri untuk dapat mempengaruhi kehidupan individu itu sendiri dalam hal ini *job insecurity* yang dimiliki oleh tenaga non-ASN mampu memperkuat pengaruh job insecurity terhadap *organitazional citizenship behavior* (OCB).

Kata Kunci : *self efficacy, job insecurity; organizational citizenship behavior.*

Abstract. *Research entitled The Effect of Self Efficacy as a Moderating Variable on the Influence of Job Insecurity on Organizational Citizenship Behavior. The purpose of this study aims to test and analyze the effect of Self Efficacy to moderate the effect of Job Insecurity on Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Job Insecurity on Organizational Citizenship Behavior (OCB). The research method used is quantitative descriptive analysis with the Structural Equation Modeling (SEM-PLS) model using SmartPLS. Based on the results of the study, it shows that the effect of Job Insecurity on Organizational Citizenship Behavior (OCB) produces positive and significant results. The effect of Self Efficacy on the effect of job insecurity on Organizational Citizenship Behavior (OCB) is positive and significant. Self Efficacy for non-ASN Personnel in the form of belief in one's own ability to be able to influence the life of the individual itself, in this case job insecurity owned by non-ASN Staff is able to strengthen the effect of job insecurity on Organizational Citizenship Behavior (OCB).*

Keywords*: self efficacy, job insecurity; organizational citizenship behavior.*

PENDAHULUAN

Indonesia memiliki sumber daya manusia yang pastinya memiliki kemampuan dalam bersaing baik didalam negeri maupun diluar negeri yang mana kemampuan itu dimiliki dengan adanya manajemen yang bagus yang harus dimiliki oleh masyarakat Indonesia secara pribadi maupun secara internal oleh organisasi dan dipikirkan oleh pemerintah Indonesia sendiri secara luas. Berbanding terbalik dengan kebutuhan akan Sumber Daya Manusia yang semakin meningkat, nyatanya perekonomian Indonesia tidak dapat mengimbangi kebutuhan tersebut. Berdasarkan Peraturan Bersama Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 02/SPB/M.PAN-RB/8/2011, Menteri Dalam Negeri Nomor 800-632 Tahun 2011 dan Menteri Keuangan Nomor 141/PMK.01/2011 tentang Penundaan Sementara Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil semakin menegaskan bahwa kecil harapan untuk terjadinya regenerasi Pegawai Negeri Sipil bagi Pemerintahan Indonesia pada saat itu.

Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah dalam menyikapi hal tersebut mencari jalan keluar dengan mulai mengisi kekosongan jabatan yang diisi oleh pegawai yang telah pensiun atau mengundurkan diri dengan mengangkat Tenaga non-ASN. Hal inilah yang mendasari mulai banyaknya Tenaga non-ASN diberdayakan dalam membantu pelaksanaan penyelenggaraan Pemerintahan baik di Pemerintah Pusat maupun di Pemerintah Daerah. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 pun jelas dibunyikan bahwa Tenaga non-ASN diberikan waktu kurang lebih 5 tahun untuk menyelesaikan tugasnya atau paling lambat hingga tahun 2023 nanti sesuai dengan Surat Edaran Menteri

Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor: B/185/M.SM.02.03/2022 yang resmi dikeluarkan pada tanggal 31 Mei 2022.

Job insecurity yang saat ini dialami oleh Tenaga non-ASN seluruh Indonesia semakin meningkat karena dipicu oleh dikeluarkannya surat edaran penghapusan Tenaga non-ASN dan system perekrutan PPPK yang ternyata sangat sulit untuk mereka ikuti. Terutama bagi Tenaga non-ASN yang sudah lanjut usia atau diatas 35 tahun, mereka harus bersaing dengan Tenaga non-ASN yang baru diangkat atau masih memiliki usia yang cukup muda atau dibawah 35 tahun. Karena, instansi tidak hanya menginginkan pegawai untuk menyelesaikan tugas pada apa yang telah menjadi tugasnya *(in-role)*, tetapi juga bersedia dan mampu untuk melakukan tugas di luar tugas pokoknya *(extra-role)* yang tidak secara langsung mendapatkan kompensasi pada system penghargaan atau penggajian formal. Perilaku *extra-role* ini disebut juga dengan *organizational citizenship behavior (OCB).*

Organizational citizenship behavior (OCB) sebagai perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan fungsi efisiensi dan efektivitas organisasi. Hal ini berarti perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja (*job description*) pegawai sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman. Dampak job insecurity yang dimiliki oleh Tenaga non-ASN dapat dimanfaatkan oleh Dinas Pendidikan Provinsi Jambi untuk mendorong motivasi pegawai tidak tetap agar dapat bekerja fleksibel. Menurut Ashford (1989) salah satu yang mempengaruhi job insecurity adalah karakteristik personal seorang individu dimana pada faktor ini, job insecurity dipengaruhi oleh locus of control, *self esteem, self efficacy* dan keoptimisan karyawan.

Salah satu factor yang mempengaruhi *job insecurity* adalah *self efficacy* yang didefinisikan sebagai keyakinan individu dengan kemampuan dirinya untuk dapat mempengaruhi kehidupan individu itu sendiri, keyakinan tersebut merupakan dasar atau sumber dari *human motivation, performance, accomplishments and emotional well-being* (Bandura, 1997). Oleh karena itu, penelitian ini menduga bahwa pengaruh *job insecurity* terhadap *organitazional citizenship behavior* (OCB) dapat diperkuat dengan adanya *self efficacy* dan menjadi dampak yang positif pada seorang individu dimana individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi maka akan mampu untuk mengendalikan *job insecurity* yang dirasakannya karena individu tersebut memiliki keyakinan terhadap dirinya sendiri dalam menghadapi masalahnya sehingga ia dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal dan lebih professional bahkan mampu melebihi ekspektasi organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui efek *self efficacy* sebagai variabel moderasi pada pengaruh *job insecurity* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

METODE

Subjek Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode peneltian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian serta analisis yang bersifat statistic dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis hubungan dalam penelitian ini adalah sebab akibat (kausalitas) karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen dengan variabel moderasi terhadap variabel dependen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *organitazional citizenship behaviour* (Y), variabel independen adalah *job insecurity* (X), dan variabel moderasi adalah *self efficacy* (M). Populasi yang ingin diteliti yaitu Tenaga Non-ASN di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi dengan jumlah 92 orang. secara keseluruhan dari populasi yakni Tenaga Non ASN yang bekerja di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi sebanyak 92 orang. Teknik statistik deskriptif digunakan untuk menggambar variabel-variabel penelitian. Instrument penelitian ini menggunakan skala likert.

HASIL

Tabel 1
Pengujian Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics	P Values	Hipotesis
JI x SE -> Organitazional Citizenship Behavior	0.341	3.985	0.016	Diterima
Job Insecurity -> Organitazional Citizenship Behavior	0.403	4.455	0.000	Diterima
Self Efficacy -> Organitazional Citizenship Behavior	0.504	6.160	0.000	Diterima

Sumber: data olahan

Tabel 1 diketahui Nilai T-Hitung pengaruh *job insecurity -> organitazional citizenship behavior* sebesar 4,455 > T Tabel (1,987) dengan P Value 0,000 < 0,05 sehinga disimpulkan *job insecurity* berpengaruh *organitazional citizenship behavior*. Selanjutnya, *self efficacy -> organitazional citizenship behavior* sebesar 6,160 > T Tabel (1,987) dengan P Value 0,000 < 0,05 sehinga disimpulkan *self efficacy* berpengaruh *organitazional citizenship behavior*. Nilai T Hitung moderasi JI x SE -> *organitazional citizenship behavior* sebesar 3,985 > T Tabel (1,987) dengan P Value 0,016 < 0,05 sehinga disimpulkan *self efficacy* memoderasi pengaruh *job insecurity* terhadap *organitazional citizenship behavior*.

Hasil analisis statistic ini membuktikan bahwa job insecurity yang muncul akibat hubungan kerja Tenaga non-ASN yang bersifat sementara dan tidak ada jaminan mereka dapat bekerja kembali pada Instansi yang sama setelah kontrak kerja mereka selesai atau tidak diperpanjang semakin mendorong Tenaga non-ASN untuk memberikan yang terbaik bagi Instansi tempat mereka bekerja sebagai pembuktian bahwa mereka layak untuk dipertahankan dan tetap diperkerjakan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Feather & Rauter (2004) yang menemukan terdapat hubungan positif antara *job insecurity* dan OCB. Haryono (2022) menemukan *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organitazional citizenship behavior*; yang semakin mendukung hasil penelitian ini bahwa pegawai yang merasakan *job insecurity* akan meningkatkan kinerjanya dan berusaha untuk bekerja melebihi *job desc* yang diberikan (OCB) untuk tetap mempertahankan pekerjaan yang mereka miliki.

Hasil analisis statistik ini membuktikan bahwa *self efficacy* dapat memoderasi pengaruh *job insecurity* terhadap *organitazional citizenship behavior*. Hal ini sejalan dengan pendapat Ashford (1989) bahwa salah satu factor yang mempengaruhi *job insecurity* adalah karakteristik personal seorang individu salah satunya *self efficacy*. Dalam hal ini *self efficacy* berhasil memperkuat pengaruh *job insecurity* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) yang merupakan ekstra peran dalam organisasi dimana perilaku ini tidak dipengaruhi oleh sistem pengakuan yang ada dalam Instansi karena bersifat sukarela. Perilaku ekstra peran ini dilakukan oleh Tenaga non-ASN sebagai upaya mereka untuk tetap dipertahankan di tempat mereka bekerja dan sebagai pembanding dengan pegawai tidak tetap lainnya. Sehingga *self efficacy* pada Tenaga non-ASN yang berupa keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri untuk dapat mempengaruhi kehidupan individu itu sendiri dalam hal ini job insecurity yang dimiliki oleh Tenaga non-ASN mampu memperkuat pengaruh *job insecurity* terhadap *organitazional citizenship behavior* (OCB). Hasil penelitian ini juga didukung oleh pendapat serupa seperti penelitian Dalimunthe, (2019) yang menemukan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB; Miftakhul (2022) pada penelitian yang dilakukan dihasilkan bahwa *self effiacy* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, maka kesimpulan pada penelitian ini adalah pengaruh *job insecurity* terhadap organizational citizenship behavior (OCB) positif dan signifikan. Tenaga non-ASN yang merasakan *job insecurity* akan meningkatkan kinerjanya dan berusaha untuk bekerja melebihi *job description* (*ex-role*) yang diberikan (OCB) untuk tetap mempertahankan pekerjaan yang mereka miliki. Efek *self efficacy* pada pengaruh *job insecurity* terhadap *organitazional citizenship behavior* (OCB) positif dan signifikan. self efficacy pada Tenaga non-ASN yang berupa keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri untuk dapat mempengaruhi kehidupan individu itu sendiri dalam hal ini *job insecurity* yang dimiliki oleh Tenaga non-ASN mampu memperkuat pengaruh *job insecurity* terhadap *organitazional citizenship behavior* (OCB).

DAFTAR PUSTAKA

Ashford, S.J., Lee, C. & Bobko. 1989. Content, causes, and consequence of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829.

Bandura, Albert. 1997. *Self-efficacy - The Exercise of Control*, New York: W.H. Freeman and Company.

Feather, N. T., & Rauter, K. A. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 81–94.

Hisana Haryono. 2022. Pengaruh Job Insecurity Terhadap Job Performance dan Organizational Citizenship Behavior dengan Indentifikasi Organisasional Sebagai Pemediasi. *Tesis*

Letnan Dalimunthe. 2020. Pengaruh Self-Efficacy, Perceived Organizational Support Dan Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*. 1(1). 1-13

Miftakhul U, k,. 2022. Pengaruh Perceived Organizational Support dan Self Efficacy Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ekonomi dan Akuntansi*. 2(1). 105-115.