

Analisis Job Insecurity dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan

Adam Julian Pangestu

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Diah Sofiah

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Etik Darul Muslikah

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

E-mail: diahsofiah@untag-sby.ac.id

Abstract

Organizational Citizenship Behavior (OCB) is voluntary employee behavior that is not tied to formal responsibilities, without expectation of reward. One element that can affect OCB is job insecurity. This study aims to determine whether there is a relationship between job insecurity and OCB in employees at PT Pegadaian Regional Office XII Surabaya. This research uses correlational quantitative research. The sample technique in this study used a random sampling method where the subjects were taken from the entire population of 73 employees. The subjects in this study were all employees at PT Pegadaian Regional Office XII Surabaya. Data analysis was carried out using product moment correlation techniques. The result of the correlation coefficient is -0.614, this shows that the level of the correlation coefficient of this study has a negative relationship with a significance level of $p=0.000 < 0.01$. This means that the greater the job insecurity felt by employees, the smaller the level of OCB shown by them. Conversely, if employees feel a lower level of job insecurity, the higher the OCB they show.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Job Insecurity, Employees

Abstrak

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku sukarela karyawan yang tidak terikat tanggung jawab formal, tanpa mengharapkan imbalan. Salah satu elemen yang dapat memengaruhi OCB adalah job insecurity. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara job insecurity dengan OCB pada karyawan di PT. Pegadaian Kantor Wilayah XII Surabaya. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif korelasional. Teknik sampel pada penelitian ini menggunakan metode random sampling yang dimana subjek diambil dari keseluruhan populasi sebanyak 73 karyawan. Subjek pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah XII Surabaya. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi product moment. Hasil koefisien korelasi sebesar -0,614, hal ini menunjukkan bahwa tingkat koefisien korelasi penelitian ini terdapat hubungan negatif dengan taraf signifikansi sebesar $p=0,000 < 0,01$. Artinya, semakin besar job insecurity yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin kecil tingkat OCB yang ditunjukkan oleh mereka. Sebaliknya, jika karyawan merasakan tingkat job insecurity yang lebih rendah, maka OCB yang mereka tunjukkan akan semakin tinggi.

Kata kunci: Organizational Citizenship Behavior, Job Insecurity, Karyawan

Pendahuluan

Dalam era globalisasi saat ini, setiap perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada manajemen sumber daya manusia karena hal ini sangat mempengaruhi kinerja perusahaan. Pemahaman mendalam terhadap aspek sumber daya manusia menjadi kunci dalam meningkatkan efektivitas operasional organisasi dalam jangka panjang. Keterampilan manajemen yang cermat terhadap sumber daya manusia tercermin dalam penerapan strategi pembagian kerja yang efisien dan perencanaan hubungan pekerjaan yang seimbang di antara unit-unit dan sub-sistem dalam struktur organisasi perusahaan. Tindakan ini diharapkan mampu membentuk kerjasama tim yang efektif di antara unit kerja, termasuk dalam praktik-praktik *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Banyak perusahaan yang mencari karyawan tidak hanya mampu dan mau melaksanakan tanggung jawab yang ditugaskan kepada mereka (*in-role*), tetapi juga bersemangat dan mampu melaksanakan tugas-tugas di luar tugas utama mereka (*extra-role*). Pekerjaan tambahan ini mungkin tidak langsung menghasilkan imbalan finansial atau pengakuan dalam bentuk gaji atau bonus reguler yang sudah diatur dalam aturan perusahaan. Aktivitas (*extra-roles*) ini yang disebut dengan OCB. OCB melibatkan individu yang berkontribusi melalui tindakan yang melebihi fungsi pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka (Allen et al., 2000). Karyawan yang menunjukkan OCB dianggap sebagai warga perusahaan yang patut dicontoh (*good citizen*). Contoh bentuk OCB, diantaranya adalah perilaku seperti bekerja lembur dan secara konsisten datang tepat waktu (Podsakoff, et al, 2009).

Karyawan dengan perilaku OCB sangat berharga dan menjadi prioritas utama untuk dipertahankan, terutama di masa-masa sulit seperti kondisi pasar yang tidak stabil. Mereka cenderung memiliki dorongan yang kuat dari dalam diri untuk berkontribusi positif di perusahaan dan lingkungan kerja mereka. Selain itu, mereka yang memiliki perilaku OCB dapat meningkatkan kinerja tim dan mengurangi konflik, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi kerja tim (Ng, T. and Feldman, 2010).

Beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku OCB didalam organisasi meliputi budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, *Perceived Organizational Support*, *Leader-Member Exchange*, masa kerja, *job insecurity*, dan jenis kelamin (Organ dan Sloat dalam Zurasaka, 2008). Menurut De Witte (2005) *job insecurity* adalah sebuah fenomena sosial yang dapat diukur karena adanya perubahan signifikan seperti restrukturisasi dan penambahan pekerja kontrak. Fenomena ini ditandai dengan meningkatnya kecemasan pada karyawan atas potensi kehilangan pekerjaan mereka.

Menurut O'Neill & Sevastos (2013) *job insecurity* dapat didefinisikan sebagai kekhawatiran atau ketidakpastian individu terkait dengan keberlangsungan dan stabilitas pekerjaan mereka. Seperti peluang promosi, kondisi kerja saat ini, keterlibatan dalam keputusan organisasi, atau aspek lain yang memengaruhi pengalaman kerja seseorang. *Job insecurity* menggambarkan pandangan karyawan yang bersifat subjektif dan berfokus pada masa depan mengenai potensi perubahan dalam status pekerjaan mereka (Shoss, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh O'Neill & Sevastos (2013) menunjukkan bahwa persepsi *job insecurity* dapat memiliki dampak negatif pada kesejahteraan karyawan, termasuk kesehatan mental dan fisik, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan, dan niat untuk keluar dari organisasi. Namun, beberapa penelitian dalam bidang perilaku organisasi positif memiliki pandangan berbeda. Mereka menunjukkan bahwa *job insecurity* tidak selalu berdampak buruk. Contohnya, menghilangkan *job insecurity* bisa menyebabkan lingkungan kerja yang kurang dinamis dan kurang mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan inovatif (Hu, Liu, & Zhang, 2014).

Di tengah dunia kerja yang penuh perubahan dan rintangan, penting bagi perusahaan untuk memahami OCB dan hubungannya dengan *job insecurity* pada karyawan. Pentingnya membangun OCB, yang mencakup perilaku kerja yang positif, tidak bisa dipisahkan dari perasaan keamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Karyawan yang merasa aman dalam pekerjaan cenderung menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung, yang bermanfaat bagi individu dan organisasi secara keseluruhan. Sebaliknya, jika karyawan merasa tidak aman dalam pekerjaan atau *job insecurity*, kemungkinan menciptakan OCB dalam organisasi akan sulit tercapai. Karyawan yang merasa tidak aman dalam pekerjaan mereka mungkin lebih fokus pada mencari pekerjaan baru daripada berkontribusi secara sukarela di organisasi.

Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan suportif untuk meningkatkan OCB. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan kepastian kerja, mengembangkan program pelatihan dan pengembangan, dan menghargai kontribusi karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan hubungan antar karyawan, dan membantu mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya hubungan antara variabel X dan Y maka penelitian ini akan menunjukkan apakah ada hubungan *job insecurity* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT.X.

Metode

Penelitian ini memiliki partisipan yang berjumlah 73 karyawan, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode *random sampling*. Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa *random sampling* merupakan metode yang digunakan untuk memilih anggota populasi secara acak tanpa memperhitungkan stratifikasi yang terdapat dalam populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dalam proses penelitian ini akan menggunakan beberapa instrumen untuk mengetahui skor partisipan pada beberapa skala psikologi. Variabel penelitian pada penelitian ini adalah *job insecurity* sebagai variabel X dan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel Y. Penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian survey karena peneliti tidak memberikan intervensi dalam penelitian ini. Peneliti hanya menguji hubungan antara *job insecurity* dengan *Organizational Citizenship Behavior*, dengan demikian penelitian ini akan bersifat korelasional.

Pernyataan dalam kuesioner dibedakan menjadi favorable, yang mencerminkan dukungan terhadap sikap subjek, dan unfavorable, yang menunjukkan pernyataan negatif atau tidak mendukung. Setiap item dalam instrumen menggunakan skala Likert, yang mencakup gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif, dengan pilihan jawaban sebagai berikut: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Kedua skala dilakukan uji coba dan diperoleh hasil *Reliability Cronbach Alpha* sebesar 0,899 untuk skala *job insecurity* dan 0,912 untuk skala OCB. Analisis data menggunakan bantuan IBM SPSS.

Hasil

Pengambilan data pada penelitian hubungan Job Insecurity dengan Organizational Citizenship Behavior pada karyawan PT Pegadaian Kantor Wilayah XII Surabaya. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT Pegadaian Kantor Wilayah XII Surabaya. Pengambilan data dilakukan secara offline kepada para karyawan di setiap departemen, para karyawan mengerjakan kuisisioner berupa kertas secara offline. Proses pengambilan data berlangsung dari tanggal 4 Juni 2024 sampai dengan 7 Juni 2024. Data yang telah terkumpul kemudian diolah menjadi beberapa uji penelitian diantaranya adalah uji asumsi, uji deskriptif, serta uji hipotesis.

Sebelum melakukan analisis data, peneliti melakukan uji asumsi terlebih dahulu yang terdiri dari uji normalitas, uji linieritas, dan uji deskriptif. Pada uji normalitas sebaran data untuk variabel Organizational Citizenship Behavior pada karyawan PT. Pegadaian Kantor Wilayah XII Surabaya, yang dilakukan dengan metode *one sample Shapiro-Wilk*, diperoleh nilai signifikansi sebesar $p=0,103 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa data untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* terdistribusi normal.

Tabel 1
Uji Normalitas

Variabel	<i>Shapiro Wilk Test</i>			
	Statistic	Df	Sig	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,972	73	0,103	Normal

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan uji linieritas menggunakan *Compare Means* dengan bantuan program IBM SPSS Statistic 22.0 for windows, diperoleh hasil bahwa nilai taraf signifikansi *Deviation of Linierity* sebesar $\text{Sig} = 0,880 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara *job insecurity* dan *organizational citizenship behavior*.

Tabel 2
Uji Linieritas

Variabel	F	Sig	Keterangan
<i>Job Insecurity - Organizational Citizenship Behavior</i>	0,648	0,880	Linier

Sumber: Output SPSS

Hasil penelitian hubungan *job insecurity* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Pegadaian Kantor Wilayah XII Surabaya dianalisis menggunakan program IBM SPSS versi 22.0 For Windows. Tahap berikutnya, untuk mengetahui tingkat kategori *job insecurity* dan OCB pada karyawan, maka dari itu peneliti membuat kategorisasi dengan tiga tingkat, yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

Tabel 3
Uji Deskriptif *Job Insecurity*

Variabel	Interval	Kategori	Jumlah	Persentase
<i>Job Insecurity</i>	$X < 29$	Rendah	20	27,4%
	$29 \leq X \leq 40$	Sedang	32	43,8%
	$40 < X$	Tinggi	21	28,8%

Sumber: Output SPSS

Tabel 4
Uji Deskriptif *Organizational Citizenship Behavior*

Variabel	Interval	Kategori	Jumlah	Persentase
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	$X < 94$	Rendah	25	34,2%
	$94 \leq X \leq 106$	Sedang	30	41,1%
	$106 < X$	Tinggi	18	24,7%

Sumber: Output SPSS

Dalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan adalah analisis parametrik dengan metode korelasi *product moment*. Korelasi antara variabel *job insecurity* dan *organizational citizenship behavior* diuji melalui metode analisis *product moment*. Hasil dari analisis korelasi *product moment* antara kedua variabel tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Uji Korelasi Hipotesis

Variabel	N	Nilai Korelasi	Sig.
<i>Job Insecurity - Organizational Citizenship Behavior</i>	73	-0,614	0,000

Sumber: Output SPSS

Menurut tabel diatas nilai Sig. (1-tailed) sebesar 0,000, dengan nilai *Pearson Correlation* sebesar -0,614. Hasilnya, nilai koefisien korelasi sebesar -0,614 dengan taraf signifikansi $p=0,000<0,01$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara *job insecurity* dan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Pegadaian Kantor Wilayah XII Surabaya.

Pembahasan

Analisis yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Pegadaian Kantor Wilayah XII Surabaya menunjukkan adanya korelasi negatif yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Secara spesifik, semakin tinggi *job insecurity* di kalangan karyawan, maka semakin rendah *organizational citizenship behavior*. Sebaliknya, *job insecurity* yang lebih rendah, maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* di kalangan karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa *job insecurity* dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT. Pegadaian Kantor Wilayah XII Surabaya.

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan yang mungkin terjadi antara *job insecurity* dan *organizational citizenship behavior*. *Job insecurity* diukur melalui beberapa dimensi, *job loss*, *job changes*, *marginalization*, dan *organizational survival*. *Job loss* mencakup tentang ketidakpastian tentang kelangsungan pekerjaan dan kemungkinan kehilangan pekerjaan. *Job changes* mengantisipasi terhadap kehilangan fitur-fitur berharga dari pekerjaan seseorang. *Marginalization* persepsi bahwa seseorang diabaikan oleh manajemen dan dikecualikan dari aktivitas sosial yang lebih luas di organisasi. *Organizational survival* Persepsi tentang sejauh mana organisasi dipandang sebagai ekonomis yang layak dan berinvestasi dalam pertumbuhan masa depan.

Organizational citizenship behavior dalam konteks penelitian ini diukur melalui dimensi *altruism*, *conscientiousness*, *sportmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*. *Altruism* mencakup tindakan membantu rekan kerja tanpa ada kewajiban terhadap tugas-tugas yang secara langsung terkait dengan operasi organisasi. *Conscientiousness* berfokus pada ketaatan terhadap prasyarat, aturan, dan prosedur yang berlaku dalam perusahaan. *Sportmanship* mencakup larangan untuk menciptakan konflik atau masalah yang dapat merusak reputasi perusahaan, rekan kerja, atau diri sendiri, bahkan ketika situasi tidak menguntungkan. *Courtesy* merupakan perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap hak-hak individu lain dengan tujuan mencegah timbulnya masalah kerja yang berkaitan dengan rekan kerja. *Civic virtue* mencerminkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi organisasi, baik dalam konteks profesional maupun sosial, secara alami.

Hasil yang ditemukan penulis sejalan dengan penelitian yang dilakukan terhadap guru SMA, baik negeri maupun swasta di kota Badung dengan judul "Pengaruh *Organizational Commitment* dan *Job Insecurity* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*" menjelaskan bahwa terdapat pengaruh negatif antara variabel

job insecurity terhadap *organizational citizenship behavior* yang dilihat dari koefisien variabel *job insecurity* sebesar -3,219 (Sari et al., 2017). Sama halnya penelitian yang dilakukan pada Guru SMP di Istanbul, Turki dengan judul “*The Relationship between Perceived Job Insecurity and Organizational Citizenship Behavior of Middle School Teachers*”. Menjelaskan bahwa terdapat korelasi negatif lebih tinggi antara *job insecurity* dan OCB di sekolah swasta dibandingkan dengan sekolah negeri (Gürbüz dan Dede, 2018). Hal yang sama juga di temukan dalam penelitian yang dilakukan pada karyawan kontrak *Food & Beverage* dengan judul “*Hubungan Job Insecurity terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Kontrak Food & Beverage*” menjelaskan bahwa terdapat hubungan negatif antara *Job Insecurity* dan *Organizational Citizenship Behavior* dengan dibuktikan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,209 dengan signifikansi sebesar 0,33. Ini menunjukkan bahwa karyawan kontrak tetap berkontribusi baik pada perusahaan dan sukarela menolong sesama rekan kerja mereka, tanpa memperhatikan tingkat ketidakamanan kerja yang mereka rasakan (Angelo et al., 2023). Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan faktor *job insecurity* dalam lingkungan kerja karena dapat berdampak pada terciptanya OCB dalam organisasi. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian ini hanya berfokus dan membahas terkait dua hipotesis yang saling berhubungan.

Kesimpulan

Temuan penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara *job insecurity* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Pegadaian Kantor Wilayah XII Surabaya. Secara spesifik, semakin tinggi *job insecurity*, maka akan semakin rendah *organizational citizenship behavior*. Sebaliknya, semakin rendah *job insecurity* akan semakin tinggi *organizational citizenship behavior*. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa *job insecurity* dan *organizational citizenship behavior* memiliki hubungan negatif pada karyawan PT. Pegadaian Kantor Wilayah XII Surabaya diterima.

Berdasarkan hasil penelitian ini didapati beberapa saran bagi perusahaan, subjek penelitian, dan peneliti selanjutnya. Bagi perusahaan disarankan untuk dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* di lingkungan kerja, disarankan agar perusahaan memperhatikan nilai *job insecurity* pada karyawan, terutama pada aspek ketidakpastian tentang kelangsungan pekerjaan dan kemungkinan kehilangan pekerjaan, ketidakpastian terkait kelangsungan hidup organisasi di tempat kerja, perasaan tidak diakui atau diabaikan dalam lingkungan kerja, dan ketidakpastian terkait perubahan yang mungkin terjadi dalam pekerjaan

Bagi subjek penelitian disarankan untuk menunjukkan dedikasi dan komitmen anda sebagai karyawan untuk membangun hubungan yang baik dengan perusahaan. Jangan ragu untuk bertanya kepada atasan atau HRD mengenai stabilitas pekerjaan, peluang karir, dan kebijakan perusahaan yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan. Informasi yang jelas akan membantu mengurangi kecemasan dan meningkatkan rasa aman anda. Saran kepada peneliti selanjutnya

adalah gunakan subjek yang berbeda dengan populasi dan sampel yang berbeda pula dari penelitian sebelumnya agar mendapatkan penelitian yang lebih beragam. Peneliti selanjutnya juga dapat menambah variabel yang relevan dengan tema penelitian sebelumnya, seperti *work life balance*, *quality of work life*, *burnout*, gaya kepemimpinan, atau motivasi kerja.

Referensi

- Allen, T. D., Barnard, S., Rush, M. C., & Russell, J. E. (2000). Ratings of organizational citizenship behavior: Does the source make a difference?. *Human resource management review*, 10(1), 97-114.
- Angelo, G., Sukardi, A., Tendean, C. G., Arwi, A. V., & Chandhika, J. (2023). HUBUNGAN JOB INSECURITY TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN KONTRAK FOOD & BEVERAGE. *Psikologi Prima*, 6(1), 43-50.
- Belkin, L. Y., & Kong, D. T. (2022). Supervisor companionate love expression and elicited subordinate gratitude as moral-emotional facilitators of voice amid COVID-19. *The Journal of Positive Psychology*, 17(6), 832-846.
- De Witte, H., Vander Elst, T., & De Cuyper, N. (2015). Job insecurity, health and well-being. *Sustainable working lives: Managing work transitions and health throughout the life course*, 109-128.
- Esther, R., GREENGLASS, I., & RONALD, J. (2002). IMPACT OF RESTRUCTURING JOB INSECURITY AND SATISFACTION IN HOSPITAL NURSES.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management review*, 9(3), 438-448.
- Witte, H. D. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of work and Organizational psychology*, 8(2), 155-177.
- Hu, S. M., Liu, M. Y., & Zhang, X. Q. (2014). Study on the effect of Job Insecurity on the behavior of organizational citizens - using organizational support as a moderation variable. *Chem. Res. Chinese Univ*, 3.
- Indrayani, I. G. A. P. W. (2023). Pengaruh Ketidaknyamanan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Eksplorasi Peran Modal Psikologis (Studi Empiris pada Hotel Berbintang). *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 28(2), 139-151.
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2010). The relationships of age with job attitudes: A meta-analysis. *Personnel psychology*, 63(3), 677-718.
- O'Neill, P., & Sevastos, P. (2013). The development and validation of a new multidimensional Job Insecurity Measure (JIM): An inductive methodology. *Journal of occupational health psychology*, 18(3), 338.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington books/DC heath and com.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2005). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Sage publications.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel psychology*, 48(4), 775-802.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990).

- Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The leadership quarterly*, 1(2), 107-142.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of management*, 26(3), 513-563.
- Sari, A. A. P. K., Riana, I. G., & Piartrini, P. S. (2017). PENGARUH ORGANIZATIONAL COMMITMENT DAN JOB INSECURITY TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(8), 3013-3040.
- Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of management*, 43(6), 1911-1939.
- Stynen, D., Forrier, A., Sels, L., & De Witte, H. (2015). The relationship between qualitative job insecurity and OCB: Differences across age groups. *Economic and Industrial Democracy*, 36(3), 383-405.
- Sverke, M., 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.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management journal*, 40(1), 82-111.
- Wong, Y. T., Wong, C. S., Ngo, H. Y., & Lui, H. K. (2005). Different responses to job insecurity of Chinese workers in joint ventures and state-owned enterprises. *Human Relations*, 58(11), 1391-1418.
- Yu, S., Wu, N., Liu, S., & Gong, X. (2021). Job insecurity and employees' extra-role behavior: moderated mediation model of negative emotion and workplace friendship. *Frontiers in Psychology*, 12, 631062.
- Zhao, H. A. O., Wayne, S. J., Glibkowski, B. C., & Bravo, J. (2007). The impact of psychological contract breach on work-related outcomes: a meta-analysis. *Personnel psychology*, 60(3), 647-680.