

KINERJA

JURNAL BISNIS DAN EKONOMI

**Aspek Lingkungan dalam Pertumbuhan Kota di Wilayah Aglomerasi Perkotaan
Semarang dan Daerah Istimewa Yogyakarta**

Amin Pujiati

Keterkaitan *Job Insecurity* dengan *Social Exchange Model*

Anna Partina dan Mugil Harsono

Land Conversion and Farmers Preference

Catur Sugiyanto, Budiono Sri Handoko dan Dwi Nugroho

**Indikator-Indikator Pendapatan dan Belanja Pemerintah Daerah di Indonesia
(Modifikasi Model Pengukuran Doamekpor)**

Muhammad Iqbal dan Abdul Halim

**Determinan Kepercayaan dalam Hubungan
Business-to-Business di Pasar Swalayan Modern**

Tri Hendro Sigit Prakosa

***Effects of Tri Hita Karana Tradition and Gross Regional Domestic Income
on The Economic Growth of Badung Regency, Gianyar,
and Denpasar City of Bali Province 1985-2010***

I Ketut Nama dan Purwiyanta

**Pengaruh Mekanisme *Corporate Governance* Terhadap Kinerja Bank Merger Publik
yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI)**

Yossi Diantimala dan Chairul Raziki

KETERKAITAN JOB INSECURITY DENGAN SOCIAL EXCHANGE MODEL

Anna Partina
STIM YKPN Yogyakarta
Email : grace_annaone@yahoo.com

Mugi Harsono
PDIE Fakultas Ekonomi UNS
Email : mugih@uns.ac.id

Abstract

The comprehensif research about relationship between job insecurity and social exchange model has limited. Job insecurity just corelated by job attitude, economic condition, stress, well-being. This research connects job insecurity with social echange model (LMX, OCB and POS). Outsource employee in Yogyakarta as respondent in this reseach. The result shown that job insecurity is negatively related to LMX , OCB and POS, but LMX and POS not as mediating and moderating variabel relationship between job insecurity and OCB.

Keywords : job insecurity, social exchange model.

1. PENDAHULUAN

Perubahan kondisi ketenagakerjaan dunia telah dimulai pada pertengahan tahun 1970-an dimana kondisi tersebut telah membawa negara, organisasi, pekerja untuk mencari fleksibilitas yang lebih pada pekerjaan. Konsekuensinya terjadi perubahan pada hubungan kerja yang standard. Perubahan ekonomi global meningkatkan persaingan dan ketidakpastian antar perusahaan dan meletakkan tekanan yang lebih besar untuk dapat memperoleh keuntungan yang lebih tinggi dan menjadi lebih fleksibel dalam hubungan antara pekerja dengan organisasi (Kalleberg, 2000). Pertumbuhan ekonomi dunia yang melambat memicu tingginya pengangguran, khususnya di Eropa, perekonomian tidak mampu menghasilkan pekerjaan yang mencukupi untuk memberikan gaji pada pekerja dengan waktu kerja penuh. Adopsi pekerjaan non standar di fasilitasi oleh perbaikan tehnologi dalam hal komunikasi dan system informasi yang memudahkan orang menjadi spesialis pada bidangnya. Maka munculnya berbagai istilah kontrak kerja terkait dengan pekerjaan non-standar seperti : *part-time, temporary agency, contract company employee, short term employment, contingent worker*, dan *independent contracting* (Kalleberg, 2000).

Berkaitan dengan fenomena tersebut, berbagai penelitian telah dilakukan. Connelly & Daniel (2004) membedakan berbagai tipe pekerjaan *non-standard* dengan berbagai topik area dan pengaturan kerja. Pertumbuhan signifikan pada tingkat *contingent worker* (CW) yang menjadi lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja konvensional pada berbagai negara didunia. Di tahun 2008 secara global terdapat lebih dari sembilan setengah (9.5) juta pekerja yang disalurkan oleh agen di Indonesia. Mayoritas dari mereka berusia kurang dari tiga puluh (30) tahun (Tjandraningsih *dkk*, 2010).

Pola hubungan kerja ini telah menyebar dan memberikan dampak baik pada pola hubungan kerja maupun penelitian akademis dengan banyak kontradiksi. *Contingent worker* didefinisikan sebagai pekerjaan dimana seseorang tidak memiliki kontrak kerja jangka panjang secara eksplisit atau implicit (Polivka, 1996). Beberapa penelitian mengindikasikan bahwa trend ini menciptakan pekerja *underclass*, upah rendah, tidak memperhatikan *Job Insecurity*, memiliki *training* yang terbatas dan tidak memiliki kemungkinan pengembangan (Connelly & Daniel, 2004).

Fenomena *contingent worker* di Indonesia yang lebih sering dikenal dengan istilah *outsourcing*, telah menjadi fenomena ketenagakerjaan. Munculnya pekerja *outsourcing* (alih daya) menjadi salah satu pemicu munculnya *job insecurity* di Indonesia. Menurut Data Bank Dunia yang dikutip oleh Asosiasi Pengusaha Indonesia (Harian Bisnis Indonesia, 27/12/2010) di tahun 2010, terdapat 35% dari 33 juta pekerja formal di Indonesia atau sekitar 11,55 juta pekerja merupakan tenaga alih daya dan kontrak. Kondisi ini dianggap sangat rawan dan mengkhawatirkan karena akan merugikan kedua belah pihak baik pekerja maupun pemberi kerja. Karena pemberi kerja mengkhawatirkan kinerja perusahaan mereka sedangkan bagi pekerja sendiri tidak memiliki kepastian mengenai masa depannya. Jumlah pengangguran terbuka menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) per Februari 2010 tercatat sebanyak 8.59 juta orang dan pengangguran terselubung yang tercatat sebagai pekerja alih daya mendominasi jumlah tersebut.

Berbagai perubahan dalam struktur pasar yang telah terjadi sejak awal tahun 1980-an serta munculnya apa yang disebut dengan *contingen worker* di negara-negara Eropa (King, 2008) beberapa menyebutnya sebagai *non standard worker*, *contract worker* (Salmieri, 2009) telah membawa dampak pada hubungan jangka panjang pekerja dengan perusahaan, karir, struktur keluarga dan perasaan *job insecurity*. Dalam literatur mengenai *contingent work*, maka status kerja diidentifikasi sebagai salah satu faktor penentu dari *job insecurity* (De Witte, 2005). Lebih lanjut Bounocore, Mettallo & Salvatore (2008) menyatakan bahwa *job insecurity* memperburuk perjanjian kerja bagi pekerja sementara. Beberapa anteseden dari perubahan tentang *job insecurity* merefleksikan kecenderungan yang umum terjadi dan telah mempengaruhi pasar tenaga kerja di beberapa negara di Eropa. Meningkatnya fleksibilitas dalam kontrak kerja menjadi hal yang sangat penting. Fleksibilitas pekerja telah mempengaruhi industri dan kehidupan sosial.

Contingent worker ditemukan memiliki outcome yang kurang positif di tempat kerja seperti lebih sering sakit, memiliki *turnover* yang tinggi, tingkat keinginan berkontribusi yang rendah dibandingkan dengan pegawai tetap (Bounocore *et. al.*, 2005). Meningkatnya populasi *contingent worker* dalam perusahaan menyebabkan meningkatnya pertumbuhan penelitian dalam bidang ini untuk menguji pengaruh *contingent worker* terhadap perilaku pekerja (Connelly *et. al.*, 2004; De Cyper *et. al.*, 2008 dalam Bounocore *et. al.*, 2008)

Mengingat perkembangan fenomena kerja tersebut telah mendorong munculnya *job insecurity* bagi pekerja maka penelitian mengenai *job insecurity* juga mengalami perkembangan. *Job insecurity* merujuk pada "perasaan kehilangan kekuasaan untuk tetap menjaga kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang terancam (Greenhlagh & Rosenblaat, 1984). Pada awalnya penelitian *job insecurity* seringkali diukur dengan konstruk fenomena unidimensional yang secara umum hanya memperhatikan kondisi kerja pada masa yang akan datang. Ashford *et. al.* (1989) menunjukkan bahwa *job insecurity* sering diukur dengan item tunggal, dengan skala yang tidak diketahui, atau pengukuran tanpa dasar teoritis yang jelas yang ternyata tidak mencukupi.

Jumlah penelitian mengenai *job insecurity* mengalami kenaikan pada tahun 1900-an. Menurut Mohr (2000), peningkatan penelitian tentang *job insecurity* merefleksikan meningkatnya perusahaan yang menggunakan strategi *downsizing* di negara barat. Berkembangnya isu *job insecurity* dikaitkan dengan meningkatnya pengangguran dan pengurangan pekerja dalam jumlah yang besar yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan keefektifan organisasional dan kemampuan untuk bersaing.

Penelitian tentang *Job Insecurity* telah dikaitkan dengan berbagai konsekuensi negatif seperti pengaruhnya terhadap kesehatan mental dan fisik yang hasilnya sampai dengan sekarang masih kontradiktif (Ashford *et al.* 1989; Mohr 2000; Hellgren *et al.* 1999; Rugulies 2008; Ferrie *et al.* 2002); depresi (Meltzer, Bebbington & Brugha, 2010); kepercayaan terhadap organisasi (Ashford *et. al.* 1989), menurunnya loyalitas terhadap organisasi (Loseby; 1992 dalam Rosenblatt, Talmud dan Ruvio, 1999), menurunnya persepsi terhadap dukungan organisasi (Rosenblatt & Ruvio, 1996); komitmen organisasi, *resistance to change* dan *intention to leave* (Ashford *et. al.* 1989; Ruvio & Rosenblatt, 1996). Selain itu perkembangan penelitian tentang *job insecurity* juga dikaitkan dengan faktor demografis seperti variabel seperti umur, socio-economic (Feijoo, 2004); *gender* (Rosenblatt, Talmud dan Ruvio, 1999; Cohvwen & Invenson, 2009); kondisi keluarga (Barling *et. al.*, 1999).

Penelitian di Indonesia sudah dimulai dan sebagian besar masih terkait dengan berbagai konsekuensi *job*

Keterkaitan Job Insecurity dengan Social Exchange Model (Anna Partina dan Mugi Harsono)

insecurity dan sikap kerja. Setianingrum, Harlina & Achmad (2008) dalam penelitiannya menguji hubungan antara *job insecurity* dengan komitmen kontinuan. Hasil menunjukkan adanya hubungan positif antara *job insecurity* dengan komitmen kontinuan. Sahid (2008) dalam penelitiannya menguji hubungan antara *job insecurity* dengan persepsi terhadap pemutusan hubungan kerja. Wening (2005) menguji pengaruh *job insecurity* pada perbankan yang mengalami restrukturisasi, hasil menunjukkan komitmen organisasi memberikan efek mediasi negatif pada hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover*, artinya pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan seseorang untuk *turnover* tidak secara langsung terjadi, namun melalui komitmen organisasi.

Sejauh yang teramati, hingga saat ini penelitian yang mengkaitkan antara *job insecurity* dengan *social exchange model* secara spesifik belum ditemukan. *Social Exchange Theory* (SET) mewakili teori yang paling banyak digunakan dalam literatur dalam ilmu sosial dan berpendapat bahwa tindakan pekerja yang tergantung pada reaksi dari pihak yang lain (Blau, 1964). SET merupakan teori yang paling tepat untuk menjelaskan mengenai *Organizational Citizenship Behaviour* (Organ, 1990) dan hubungan antara *Perceived Organizational Support* dan *Leader Member Exchange* (Wayne *et. al.*, 1997) dan *Psychological Contract* (Barling J & Cooper C, 2008).

2. STUDI TERKAIT DAN HIPOTESA

2.1. Studi Terkait dan Hipotesa

2.1.1. Hubungan Job Insecurity dengan OCB

Pekerja yang menginginkan keamanan terhadap pekerjaannya di masa yang akan datang maka adanya ketidakamanan kerja (*Job Insecurity*) akan meningkatkan OCB-O dan menurunkan OCB-I (Wong *et. al.*, 2005). Literatur yang ada menunjukkan adanya pengaruh negative dari perasaan *job insecurity* terhadap *extra-role behavior* (Jeurissa, 2009; Reisel, Chia, Maloles & Slacum, 2007 pada De Bree, 2010). Salah satu *extra role* tersebut adalah OCB (Feather & Rauter, 2004; Podsakoff, McKenziei, Paine & Bachrach, 2000; Wong, Wong, Ngo & Lui, 2005 pada De Bree, 2010) yang menyatakan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh terhadap OCB. Feather & Rauter (2004) menemukan peningkatan *Job Insecurity* dan OCB pada pekerja kontrak. Brocker, Grover, Reed and Devit (1992) menyatakan bahwa pekerja yang takut akan kehilangan pekerjaannya akan memberikan tenaga lebih untuk menunjukkan bahwa dia masih berkualitas. Menurut SET, kinerja OCB akan menurun pada saat organisasi melanggar kewajiban untuk menyediakan keamanan kerja. Hasil *Job Insecurity* dan OCB masih diperdebatkan, hasil masih beragam (Wong *et. al.* 2005).

H1 : *Job Insecurity* berhubungan negatif dengan OCB

2.1.2. Hubungan Job Insecurity dengan LMX dan OCB

Wong, Ngo & Wong (2002) dalam penelitiannya mengenai tingkat kepercayaan supervisor terhadap organisasi dihubungkan dengan *job insecurity* dan *subordinate-supervisor guanxi* (hubungan antar pribadi) untuk menentukan tingkat *turnover* dan OCB. Hasil menunjukkan bahwa pekerja yang mengalami *job insecurity* akan secara positif terkait dengan tingkat kepercayaan terhadap organisasi dan tingkat *subordinate-supervisor guanxi* yang dimiliki karyawan berhubungan dengan kepercayaan kepada supervisor.

Penelitian yang mendukung usulan tentang kualitas pertukaran pada perilaku sikap atasan dan bawahan menemukan bahwa kualitas LMX yang tinggi dikarakteristikan dengan meningkatnya atensi dan dukungan pemimpin (Dansereau, Graen & Haga, 1973 pada Maurer & Shore, 2002). Bawahan dengan LMX tinggi akan menginvestasikan waktu lebih dalam pekerjaan dan memiliki sikap yang lebih baik terhadap pekerjaan dibandingkan dengan bawahan dengan LMX rendah.

Dari meta analisis yang dilakukan mengindikasikan bahwa kualitas LMX berhubungan positif dengan kompetensi, kepuasan, komitmen dan kejelasan peran serta berhubungan negatif dengan *role conflict*, *turn over intention* (Gerstner & Day, 1997 pada Polly, 2002). LMX dan OCB menjadi dasar bagi era baru dalam mengelola tenaga kerja yang beragam pada dunia global. Dipercayai bahwa hubungan LMX memberikan pengaruh penting terhadap kinerja perilaku (termasuk OCB).

Konsekuensinya, *subordinate* akan termotivasi untuk menjaga hubungan yang menyenangkan. Seseorang yang menerima manfaat dari orang lain mungkin secara tidak langsung akan cenderung untuk memberi balasan atau merasa memiliki kewajiban untuk membalas dan interaksi ini dikenal dengan timbal balik positif. Bentuk interaksi ini juga dapat diaplikasikan dalam konteks hubungan antara LMX dan OCB, karena ketika pemimpin percaya pada *subordinate* dan memberikan keuntungan tertentu kepadanya dalam arti memberikan otoritas yang lebih, dukungan yang lebih dan sebagainya, konsekuensinya *subordinate* akan mengembangkan perasaan dimana dia berharap untuk memberikan timbal balik pada pemimpin. Maka perilakunya bisa melebihi kontrak formal pekerja, yang dikenal dengan OCB. Sehingga LMX secara signifikan mempengaruhi tingkat OCB antar pekerja sebagai LMX kualitas tinggi yang akan memotivasi pekerja untuk melakukan peran lebih tanpa imbalan formal dari organisasi.

Shore, Bommer, and Tetrick (2002), menyatakan bahwa meningkatnya kualitas hubungan akan meningkatkan perilaku OCB. Literatur hubungan LMX dan *Job Insecurity* sangat jarang, sejumlah penelitian lebih menekankan pada POS yang ditemukan memiliki hubungan dengan LMX dan *supervisor support* (Rhoades & Eisenberger, 2002). Ada keterbatasan dalam riset akademis tentang hubungan topik LMX dengan *Job Insecurity*. Perlu penelitian lanjut hubungan *Job Insecurity* dengan LMX (Stacey –Lee Bolon, 2010). Pada berbagai penelitian menunjukkan bahwa LMX berhubungan dengan kinerja, OCB dan apa yang dilakukan oleh supervisor (Polly, 2002).

H2a : *Job Insecurity* berhubungan negatif dengan LMX

H2b : LMX memediasi hubungan antara *Job Insecurity* dengan OCB

H2c : LMX memoderasi hubungan antara *Job Insecurity* dengan OCB

2.1.3. Hubungan Job Insecurity dan POS dan OCB

Berdasarkan SET, tingginya POS akan mendorong pekerja untuk membalas melalui keterlibatan mereka dalam perilaku fungsional yang bernilai bagi organisasi. Berdasarkan evaluasi dari perilaku-perilaku sebelumnya maka pekerja percaya bahwa organisasi akan terus memperlakukan dengan baik di masa depan.

POS telah lama dikonsepsikan dalam SET (Eisenberger *et. al.*, 1986). Wayne *et. al.*, (1997) menyebutkan bahwa *social exchange relationship* merujuk pada kualitas pekerja terhadap pertukaran dengan organisasi dan supervisor. Bentuk hubungan ini dimanifestasikan melalui POS (*Perceived Organization Support*) dan supervisor dimanifestasikan melalui LMX (*Leader Member Exchange*). POS merujuk pada tingkat kepercayaan karyawan bahwa organisasi akan menghargai kontribusi mereka dan memperhatikan kesejahteraan mereka yang pada gilirannya akan mewajibkan karyawan untuk membalas dengan memberikan tindakan yang nilainya setara (Khanzani & Materson, 2011).

Tingginya POS yang diberikan kepada karyawan menunjukkan bahwa organisasi memperhatikan kesejahteraan karyawan dan melindungi mereka serta menyediakan material dan dukungan emosional ketika karyawan menghadapi situasi yang menekan. Sebaliknya individu dengan POS rendah percaya bahwa organisasi mengabaikan kepentingan terbaik mereka dan akan mengambil keuntungan dari mereka dan jika mungkin akan menggantikannya (Eisenberger *et al.*, 1986). Rosenblatt, Talmud dan Ruvio (1999) menekankan perspektif gender pada *job insecurity*. Bagi laki-laki *job insecurity* akan berpengaruh pada komitmen organisasi, keinginan untuk keluar dan *resistance to change*, sedangkan bagi wanita akan mempengaruhi seluruh sikap kerja termasuk persepsi tentang kinerja dan dukungan organisasi. POS telah terbukti berhubungan dengan pengukuran *Job Insecurity* (Hoffmann & Morgenson, 1999). Riset yang dilakukan oleh Rhoades and Eisenberger (2002), menemukan bahwa *Job Insecurity* berhubungan erat dengan POS.

Penelitian Hutchen (1997) menguji hubungan antara POS dengan komitmen afektif, *organizational dependability* menghasilkan bahwa POS berhubungan positif dengan inovasi karyawan, kehadiran, kinerja dan berhubungan negatif dengan *turn over intention*. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa POS berhubungan dengan OCB, OCB mewakili *extra-role behaviour* (Wayne *et. al.*, 1997). POS merupakan prediktor bagi OCB-O, *turnover intention*, komitmen (Cropanzano & Mitchell, 2005).

Keterkaitan Job Insecurity dengan Social Exchange Model (Anna Partina dan Mugi Harsono)

Job insecurity juga dikaitkan dengan menurunnya kepercayaan terhadap organisasi (Ashford *et. al.*, 1989), menurunnya loyalitas terhadap organisasi (Loseby; 1992 pada Rosenblatt, Talmud dan Ruvio, 1999), menurunnya persepsi terhadap dukungan organisasi (Rosenblatt & Ruvio, 1996). *Job Insecurity* juga mempengaruhi komitmen organisasi, *resistance to change* dan kepercayaan. Dari penelitian Ashford *et al.* 1989, Turnley & Feldman, 2000 dan JIWS, 1999 menunjukkan bahwa ketidak pastian kondisi organisasi dan *job insecurity* akan menurunkan tingkat kepercayaan terhadap organisasi.

Dukungan organisasi, yang dinotasikan dengan POS, terbukti berhubungan dengan pengukuran *Job Insecurity* (Hofmann & Morgeson, 1999). POS telah terbukti berhubungan dengan pengukuran *Job Insecurity* (Hoffmann & Morgenson, 1999). Riset yang dilakukan oleh Rhoades and Eisenberger (2002), menemukan bahwa *Job Insecurity* berhubungan erat dengan POS . Menurut Wayne *et. al.*, (1997) POS terbukti memprediksi OCB, *turnover* dan komitmen organisasi

H3a : *Job Insecurity* berhubungan negatif dengan POS

H3b : POS memediasi hubungan antara *Job Insecurity* dengan OCB

H3c : POS memoderasi hubungan antara *Job Insecurity* dengan OCB

2.2. Definisi Operasional dan Pengukuran

2.2.1. Job Insecurity (JI)

Job insecurity dalam penelitian ini menggunakan pengukuran yang dikembangkan oleh De Witte (2000), yang mengukur tentang perasaan kehilangan kekuasaan untuk menjaga kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang terancam. Terdiri dari 4 pertanyaan dengan skala likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju) dengan pertanyaan seperti saya takut akan kehilangan pekerjaan saya.

2.2.2. Perceived Organizational Support (POS)

Pertukaran (*exchange*) antara organisasi dan karyawan di fokuskan pada POS yang didefinisikan sebagai kepercayaan terkait dengan sejauhmana organisasi menilai kontribusi karyawan dan memperhatikan kesejahteraannya (Eisenberger *et. al.*, 1986). *Perceived Organizational Support* dikembangkan oleh Eisenberger, Cummings, Armeli dan Lynch (1997).

Untuk penelitian ini digunakan *short version of Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS) untuk menilai tingkat kontribusi organisasi yang dirasakan dan perhatiannya terhadap kesejahteraan. SPOS terdiri dari 8 item dari 36 item yang memiliki nilai *loaded* yang tinggi pada factor POS yang dilaporkan oleh Eisenberger *et al.*, (1986) dan di aplikasi secara luas pada berbagai organisasi.

2.2.3. Leader Member Exchange (LMX)

Pertukaran antara karyawan dan supervisor difokuskan pada teori LMX (Dansereau, Graen & Haga, 1974 pada Polly, 2002). Hubungan kepemimpinan yang menguntungkan di karakteristik dengan tingginya kepercayaan, interkasi, dukungan dan imbalan baik secara formal maupun informal (Dienesch & Liden, 1986).

Pengukuran LMX menggunakan LMX7 yang dikembangkan oleh G. B. Graen & Uhl-Bien, (1995). LMX ini akan diukur hanya pada pendapat dari *subordinate* terhadap pemimpinannya (*leader*). Terdiri dari 7 pertanyaan dengan skala 5.

2.2.4. Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Konsep OCB (Organ, 1989) adalah perilaku individual yang secara tidak langsung atau eksplisit dimana tindakan tersebut diakui secara resmi dalam sistem *reward* yang formal dan secara agregat menawarkan efisiensi dan efektivitas fungsi organisasi. OCB yang digunakan dikembangkan oleh William dan Anderson (1991), terdiri dari 9 pertanyaan sehingga seluruh.

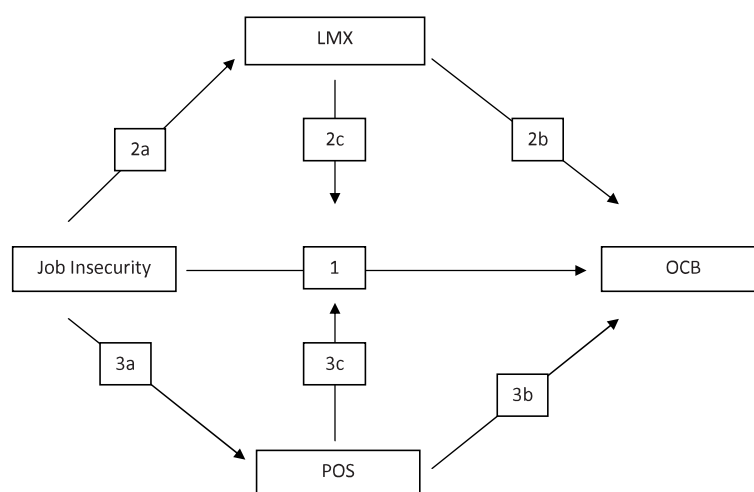
3. METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua *outsourcing* di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Alasan pemilihan lokasi penelitian karena praktik pekerja kontrak telah menjadi hal yang lazim, bahkan menurut harian Joglo Semar (15 Oktober 2011), pemerintah kota Yogyakarta akan menambah jumlah pekerja *outsourcing* lebih dari 400 orang untuk tenaga teknis.

3.2. Model Penelitian

Kerangka pikir pada penelitian ini adalah :



Gambar 2.
Kerangka Pikir Penelitian

3.3. METODE ANALISIS DATA

3.3.1. Teknik Koleksi Data

Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik survei sampel yang bertujuan untuk mendapatkan data opini individu melalui metode pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan tertutup kepada responden. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan bantuan kuesioner dengan pernyataan tertutup yang menggunakan skala likert. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling method*. Sampel harus memenuhi kriteria berupa responden yang bekerja sebagai tenaga kerja *outsourc*.

3.3.2. Pengujian Instrumen

3.3.2.1. Pengujian Validitas

Pada tahap awal penelitian, peneliti melakukan pengujian terhadap instrumen penelitian. Validitas merupakan suatu taraf sejauh mana suatu instrumen mengukur apa yang seharusnya diukur. Pada penelitian ini dilakukan pengujian validitas dengan *confirmatory faktor analysis* pada model pengukuran (*measurement model*). Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengujian validitas konstruk dengan *confirmatory factor analysis*. Peneliti menentukan *faktor loading* 0,5 sesuai dengan yang disarankan Hair *et al.* (2006) yang menyatakan bahwa *faktor loading* $\pm 0,3$ adalah tingkat minimal (*the minimal level*), $\pm 0,5$ adalah signifikan secara praktek (*practically significant*) untuk jumlah sampel 100 atau lebih.

3.3.2.2. Pengujian Reliabilitas

Langkah pengujian selanjutnya adalah pengujian kelengkapan statistik yang kedua, yaitu reliabilitas. Reliabilitas skala menunjukkan konsistensi internal (*internal consistency*) dari skala tersebut untuk mengukur variabel laten. Skala yang reliabel memiliki item yang mengukur konstruk yang unidimensional dan berubah bersama secara statistic.

3.4. Teknik Analisis Data

Alat analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berjenjang (*Hierarchical Regression Analysis*). Analisa regresi berjenjang merupakan metode statistic untuk menguji hipotesis dimana terdapat *moderator effect* pada hubungan antara variable *independen* dan *dependen* dipengaruhi oleh independen dan dependen dipengaruhi oleh variable independen lainnya (Hair *et. al.* 2006). Ketika variable moderator (sebagai variabel independen ke 2) merubah bentuk hubungan antara dependen dan independen variabel.

Dalam analisis regresi berjenjang terdapat pola hubungan yaitu : efek utama (*main effect*), efek interkasi 2 variabel (*two ways interaction effect*) dan efek interkasi tiga variable (*three way interaction effect*). Persamaan dasar pada analisis ini adalah :

$$\begin{aligned} Y &= b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_1X_2 \\ b_0 &= \text{intercept} \\ b_1X_1 &= \text{linear effect dari } X_1 \\ b_2X_2 &= \text{linear effect dari } X_2 \\ b_3X_1X_2 &= \text{moderator effect dari } X_2 \text{ dan } X_1 \end{aligned}$$

Sehingga persamaan dalam penelitian ini adalah :

$$\begin{aligned} (1) \text{ LMX} &= \alpha + \beta_1JI + \epsilon \\ \text{OCB} &= \alpha + \beta_1JI + \epsilon \\ \text{OCB} &= \alpha + \beta_1JI + \beta_2LMX + \epsilon \\ (2) \text{ POS} &= \alpha + \beta_1JI + \epsilon \\ \text{OCB} &= \alpha + \beta_1JI + \epsilon \\ \text{OCB} &= \alpha + \beta_1JI + \beta_2POS + \epsilon \\ (3) \text{ LMX} &= \alpha + \beta_1OCB + \epsilon \\ \text{OCB} &= \alpha + \beta_1JI + \epsilon \\ \text{OCB} &= \alpha + \beta_1JI * \beta_2LMX + \epsilon \\ (4) \text{ POS} &= \alpha + \beta_1JI + \epsilon \\ \text{OCB} &= \alpha + \beta_1JI + \epsilon \\ \text{OCB} &= \alpha + \beta_1JI * \beta_2POS + \epsilon \end{aligned}$$

Model 1 menguji peran mediasi dari LMX dalam hubungan antara *Job insecurity* dengan OCB. Model 2 menguji peran mediasi dari POS dalam hubungan antara *Job insecurity* dengan OCB. Sedangkan Model 3 menguji peran pemoderasi dari LMX dalam hubungannya antara *Job Insecurity* dengan OCB dan model ke 4 menguji peran pemoderasi dari POS dalam hubungannya dengan *Job Insecurity* dengan OCB.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penyebaran Kuesioner

Pengumpulan data penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2012 sampai dengan Februari 2012. Jumlah kuesioner yang disebarkan ada 250 eksemplar, dari jumlah tersebut kuesioner yang kembali berjumlah 170 eksemplar. Dari 170 data yang kembali tidak semua dapat digunakan karena ada beberapa data yang tidak diisi dengan lengkap sehingga untuk proses pengujian pada penelitian ini hanya sebanyak 155 (*respon rate* 62%). Rincian responden terlihat pada table berikut :

Tabel 1.
Profil Responden

Variabel	Kategori	Jumlah	Persen
Jenis Kelamin	Pria	95	61
	Wanita	60	39
Umur	20 – 25	88	57
	26 – 30	67	43
Tingkat Pendidikan	SMP	1	0.6
	SMA	67	43.4
	Perguruan Tinggi	87	56
Pekerjaan	Customer Service	46	30
	Office Boy	9	6
	Security	12	8
	Marketing/Sales	14	9
	Administrasi	9	6
	Mekanik	3	2
	Lain (driver,kasir,dll)	62	39

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian.

4.2. Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas konstruk dilakukan dengan *confirmatory factor analysis*. Hasil uji validitas terlihat pada Tabel 2 :

Tabel 2.
Factor Loading Instrumen Pengukuran

Konstruk	Butir		Factor Loading	
	Jumlah	Kode	Sebelum	Sesudah
Leader Member Exchange	7	LMX1	0,418	
		LMX2	0,297	
		LMX3	0,592	0,582
		LMX4	0,531	0,416
		LMX5	0,389	
		LMX6	0,611	0,609
		LMX7	0,714	0,847
Perceived Organizational Support	8	POS1	0,731	0,791
		POS2	0,782	0,816
		POS3	0,186	
		POS4	0,271	
		POS5	0,356	0,293
		POS6	0,371	0,318
		POS7	0,371	
		POS8	0,383	0,292

**Keterkaitan Job Insecurity dengan Social Exchange Model
(Anna Partina dan Muji Harsono)**

OCB		OCB8	0,603	0,546
		OCB9	0,514	0,516
		OCB10	0,677	0,835
		OCB11	0,541	0,592
		OCB12	0,463	
		OCB13	0,261	
		OCB14	0,527	
		OCB15	0,554	0,443
	OCB16	0,605		
Job Insecurity	4	J11	1,000	
		J12	1,000	
		J13	0,555	
		J14	0,312	

Sumber: Pengolahan Data pada Lampiran 3.

Hasil analisis Goodness of fit indices tersaji pada Tabel 3.

Tabel 3.
Goodnes of fit indices Instrumen Penelitian

1. LMX

Goodness of fit Index	Awal	Setelah item lmx 12,13,14,16 dihilangkan	Keterangan	
			Sebelum	Sesudah
Chi square	48,312	1,158	Besar	Kecil
Probabilitas	0,00	0,560	Kurang baik	Baik
RMSEA	0,819	0,000	Baik	Baik
GFI	0,910	0,996	Baik	Baik
AGFI	0,819	0,981	Kurang baik	Baik
CFI	0,809	1,000	Kurang baik	Baik

2. POS

Goodness of fit Index	Awal	Setelah item POS 3,4,7 dihilangkan	Keterangan	
			Sebelum	Sesudah
Chi square	124,954	17,198	Besar	Kecil
Probabilitas	0,000	0,004	Kurang baik	Baik
RMSEA	0,185	0,125	Baik	Baik
GFI	0,829	0,956	Kurang baik	Baik
AGFI	0,692	0,869	Kurang baik	Baik
CFI	0,559	0,902	Kurang baik	Baik

3. OCB

Goodness of fit Index	Awal	Setelah item ocb 13,7,5,1,3,11,9,12 dihilangkan	Keterangan	
			Sebelum	Sesudah
Chi square	123,873	11,019	Besar	Kecil
Probabilitas	0,000	0,510	Kurang baik	Baik
RMSEA	0,153	0,088	Baik	Baik
GFI	0,708	0,958	Kurang baik	Baik
AGFI	0,769	0,974	Kurang baik	Baik
CFI	0,708	0,958	Kurang baik	Baik

4. JI

Goodness of fit Index	Awal	Keterangan
		Sebelum
RMSEA	0,000	Baik
GFI	1,000	Baik
AGFI	0,996	Baik
CFI	1,00	Baik

Hasil analisa AVE dan *construct validity* terlihat pada Tabel 4. berikut :

Tabel 4.
AVE dan Construct Validity

Konstruk	AVE	CR
LMX	0,400	0,715
POS	0,383	0,714
OCB	0,362	0,729
JI	0,579	0,785

Konstruk laten yang mempunyai reliabilitas yang tinggi memiliki nilai 0,70 keatas, hasil perhitungan menunjukkan semua konstruk bernilai lebih dari 0,70 berarti seluruh konstruk valid dan reliabel.

4.3. Hierarchical Regresion Analysis

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Hipotesis 1, 2a dan 3a, sedangkan variable LMX dan POS sebagai variable pemediasi hubungan antara *Job Insecurity* dengan OCB dan variable LMX dan POS sebagai variable pemoderasi hubungan antara *Job Insecurity* dan OCB (hipotesis 2b, 2c, 3b dan 3c) diuji dengan *hierarchical regresion*. Hasil analisa menunjukkan :

Tabel 5.
Korelasi Antar Variabel

Variabel	OCB	POS	LMX	JI
OCB	1	0,364	0,040	-0,017
POS	0,132	1	0,364**	-0,189**
LMX	0,040	0,364**	1	-0,264**
JI	-0,017	-0,189**	-0,264**	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Keterkaitan Job Insecurity dengan Social Exchange Model
(Anna Partina dan Mugi Harsono)**

Tabel 5. menunjukkan hubungan antar variable penelitian. Hasil menunjukkan bahwa hubungan antara JI dengan OCB negatif hal ini berarti mendukung H1 ($\beta = -0,017$). Sedangkan hipotesa 2a yang menyatakan adanya hubungan negative antara JI dengan LMX juga didukung ($\beta = -0,264$; $p = 0,01$). Hasil memberikan bukti adanya dukungan untuk hipotesis 3a yaitu adanya hubungan negative antara JI dengan POS ($\beta = -0,189$; $p = 0,01$).

Untuk menguji apakah variable LMX dan POS memediasi dan memoderasi hubungan antara JI dengan OCB maka dilakukan uji regresi bertingkat :

**Tabel 6.
Hierarchical Regression Analysis**

Variabel	Standardized Coefficient	R	R ²	Adjusted R ²	F	ΔR^2
LMX sebagai mediating variable						
JI – LMX	-0,264	0,264	0,070	0,064	11,505	
JI – OCB	-0,017	0,017	0,000	-0,006	0,043	-0,070
OCB – (JI+LMX)	-0,108	0,108	0,012	0,005	1,997	0,012
POS sebagai mediating variable						
JI – POS	-0,189	0,189	0,036	0,029	5,657	
JI – OCB	-0,017	0,017	0,000	-0,006	0,043	-0,036
OCB – (JI+POS)	0,200	0,200	0,040	0,034	6,362	0,040
LMX sebagai moderating variable						
JI - LMX	-0,264	0,264	0,070	0,064	11,505	
JI – OCB	-0,017	0,017	0,000	-0,006	0,043	-0,070
OCB – (JI*LMX)	-0,077	0,077	0,006	0,000	0,916	0,006
POS sebagai moderating variable						
JI - POS	-0,189	0,189	0,036	0,029	5,657	
JI – OCB	-0,017	0,017	0,000	-0,006	0,043	-0,036
OCB – (JI*POS)	0,142	0,142	0,020	0,014	3,217	0,020

Tabel 6. menunjukkan sebagai berikut :

LMX sebagai variable mediating. Tahap pertama besarnya $R^2 = 0,264$ ($F = 11,505$; $p = 0,001$). Berarti JI secara signifikan menjelaskan varians LMX secara signifikan sebesar 0,264. Tahap kedua menunjukkan $\Delta R^2 = -0,070$ (F change = 0,043; $p = 0,836$) yang berarti JI tidak secara signifikan menjelaskan varians OCB. Tahap ketiga dengan menambahkan interaksi antara JI dan LMX, hasil menunjukkan $\Delta R^2 = 0,012$ (F change = 1,797; $p = 0,182$ dan $b = -0,108$; $p = 0,182$). Meski ada tambahan penjelasan varians OCB sebesar 0,012 tetapi interaction effect tidak signifikan, sehingga LMX tidak memediasi hubungan antara JI dengan OCB.

POS sebagai variable pemediasi. Tahap pertama besarnya $R^2 = 0,189$ ($F = 5,659$; $p = 0,019$). Berarti JI tidak secara signifikan menjelaskan varians LMX. Tahap kedua menunjukkan $\Delta R^2 = -0,036$ (F change = 0,043; $p = 0,836$) yang berarti JI tidak secara signifikan menjelaskan varians OCB. Tahap ketiga dengan menambahkan interaksi antara JI dan POS, hasil menunjukkan $\Delta R^2 = 0,040$ (F change = 6,362; $p = 0,013$ dan $b = 0,200$; $p = 0,013$). Meski ada tambahan penjelasan varians OCB sebesar 0,040 tetapi interaction effect tidak signifikan, sehingga POS tidak memediasi hubungan antara JI dengan OCB.

LMX sebagai variable pemoderasi. Tahap pertama besarnya $R^2 = 0,264$ ($F = 11,505$; $p = 0,001$). Berarti JI secara signifikan menjelaskan varians LMX secara signifikan sebesar 0,264. Tahap kedua menunjukkan $\Delta R^2 = -0,070$ (F change = 0,043; $p = 0,836$) yang berarti JI tidak secara signifikan menjelaskan varians OCB. Tahap ketiga dengan menambahkan interaksi antara JI dan LMX, hasil menunjukkan $\Delta R^2 = 0,006$ (F change = 0,916; $p = 0,340$ dan $b = -0,077$; $p = 0,340$). Meski ada tambahan penjelasan varians OCB sebesar 0,006 tetapi interaction

effect tidak signifikan, sehingga LMX tidak memoderasi hubungan antara JI dengan OCB.

POS sebagai *variable pemoderasi*. Tahap pertama besarnya $R^2 = 0,189$ ($F = 5,659$; $p = 0,019$). Berarti JI tidak secara signifikan menjelaskan varians LMX. Tahap kedua menunjukkan $\Delta R^2 = -0,036$ ($F \text{ change} = 0,043$; $p = 0,836$) yang berarti JI tidak secara signifikan menjelaskan varians OCB. Tahap ketiga dengan menambahkan interaksi antara JI dan POS, hasil menunjukkan $\Delta R^2 = 0,020$ ($F \text{ change} = 3,127$; $p = 0,0079$ dan $b = 0,142$; $p = 0,079$). Meski ada tambahan penjelasan varians OCB sebesar 0,020 tetapi *interaction effect* tidak signifikan, sehingga POS tidak memoderasi hubungan antara JI dengan OCB.

4.4. Pembahasan

Hasil analisa regresi yang memberikan dukungan pada hipotesa 1, 2a dan 3a dimana dihipotesakan adanya hubungan negative antara JI dan OCB, LMX dan POS. Hubungan antara JI dan OCB masih kontradiktif karena hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara JI dengan OCB (Feather & Rauter, 2004; Brockner, Grover, Reed and Devit, 1992). Sedangkan penelitian lain menunjukkan hubungan negatif antara JI dengan OCB (Jeurissa, 2009; Reisel, Chia, Maloles & Slacum, 2007 pada De Bree, 2010) dan menurut SET kinerja OCB akan menurun pada saat organisasi melanggar kewajiban untuk menyediakan keamanan kerja. Hasil *Job Insecurity* dan OCB masih diperdebatkan, hasil masih beragam (Wong Tim *et al.* 2005). Hasil penelitian mendukung bahwa JI berhubungan negative dengan OCB. Karyawan menurunkan *extra-role behaviournya* ketika merasakan ancaman terhadap kelangsungan pekerjaan pada masa yang akan datang.

Hipotesa 2a menyatakan bahwa JI berhubungan negative dengan LMX. Hipotesa ini didasarkan pada penelitian sebelumnya bahwa kepercayaan karyawan terhadap supervisor atau atasan sangat member pengaruh terhadap tingkat *turnover* dan OCB. Tetapi penelitian yang secara khusus mengkaitkan JI dengan LMX masih sangat terbatas (Rhoades & Eisenberger, 2002). Keterbatasan dalam riset akademis tentang hubungan topik LMX dengan *Job Insecurity* perlu ditindak lanjuti (Stacey –Lee Bolon, 2010). LMX menggambarkan tingkat kepercayaan bawahan dengan atasan (Setton, Bennet & Liden, 1996; Wayne *et al.*, 1997), sehingga ketika *job insecurity* meningkat maka kepercayaan karyawan terhadap atasannya akan menurun. Pekerja dengan kualitas LMX yang tinggi akan melihat bahwa atasan adalah seorang yang kompeten mampu memotivasi dan dapat dipercaya (Graen & Scandura, 1997; Sparrow & Liden, 1997).

Hipotesa 2b dan 2c yang menyatakan bahwa LMX memediasi dan memoderasi hubungan antara JI dengan OCB, hasil analisa menunjukkan bahwa LMX ternyata tidak memediasi maupun memoderasi hubungan antara JI dengan OCB. Hal ini dikarena karena hubungan JI dengan LMX dari berbagai penelitian belum dapat dipastikan meskipun berbagai penelitian menunjukkan bahwa LMX merupakan predictor bagi OCB (Polly, 2002; Wayne *et al.*, 1997)

Hipotesa 3a menyatakan adanya hubungan negative antara JI dengan POS didasarkan pada penelitian-penelitian dari Hoffmann & Morgenson, 1999; Rhoades and Eisenberger, 2002). POS dikonsepsikan dalam SET (Eisenberger *et al.*, 1986). Wayne *et al.*, (1997) menyebutkan bahwa *social exchange relationship* merujuk pada kualitas pekerja terhadap pertukaran dengan organisasi dan supervisor. Bentuk hubungan ini dimanifestasikan melalui POS (*Perceived Organization Support*) dan supervisor dimanifestasikan melalui LMX (*Leader Member Exchange*).

POS merujuk pada tingkat kepercayaan karyawan bahwa organisasi akan menghargai kontribusi mereka dan memperhatikan kesejahteraan mereka yang pada gilirannya akan mewajibkan karyawan untuk membalas dengan memberikan tindakan yang nilainya setara (Khanzani & Materson, 2011). Tingginya POS yang diberikan kepada karyawan menunjukkan bahwa organisasi memperhatikan kesejahteraan karyawan dan melindungi mereka serta menyediakan material dan dukungan emosional ketika karyawan menghadapi situasi yang menekan. Sebaliknya individu dengan POS rendah percaya bahwa organisasi mengabaikan kepentingan terbaik mereka dan akan mengambil keuntungan dari mereka dan jika mungkin akan menggantikan mereka (Eisenberger *et al.*, 1986).

POS telah terbukti berhubungan dengan pengukuran *Job Insecurity* (Hoffmann & Morgenson, 1999). Riset yang dilakukan oleh Rhoades and Eisenberger (2002), menemukan bahwa *Job Insecurity* berhubungan erat

Keterkaitan Job Insecurity dengan Social Exchange Model (Anna Partina dan Mugi Harsono)

dengan POS. Sehingga hasil penelitian mendukung konsep dan penelitian sebelumnya.

Hipotesis 3b dan 3c dimana POS memediasi dan memoderasi hubungan antara JI dengan OCB, hasil menunjukkan bahwa POS tidak mampu memediasi maupun memoderasi hubungan JI dengan OCB. Meski dari berbagai penelitian menunjukkan bahwa POS merupakan prediktor bagi OCB-O, *turnover intention*, komitmen (Cropanzano & Mitchell, 2005). Tetapi dalam penelitian ini ternyata POS bukanlah prediktor bagi OCB seperti yang dinyatakan oleh Rhoades and Eisenberger (2002) bahwa *Job Insecurity* berhubungan erat dengan POS dan POS terbukti memprediksi OCB, *turnover* dan komitmen organisasi Wayne *et. al.*, (1997).

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini mengkaitkan antara *job insecurity* dengan *social exchange model*, dimana diprediksikan bahwa *Job insecurity* akan berhubungan negative dengan OCB, LMX dan POS, serta diharapkan variable POS dan LMX akan memediasi dan memoderasi hubungan antara *Job insecurity* dengan OCB. Dari hasil analisa regresi dan *hierarchical regression analysis* menunjukkan bahwa ada hubungan negative antara JI dengan OCB, LMX dan POS tetapi variable LMX dan POS tidak mampu menjadi variable pemediasi dan pemoderasi antara JI dan OCB.

Berbagai keterbatasan pada penelitian ini antara lain dari sisi responden sebagian besar responden adalah laki-laki (61%), menurut Rosenblatt, Talmud dan Ruvio (1999) pada penelitian mengenai konstruk *job insecurity multidimensional* menemukan pengaruh *job insecurity* kepada laki-laki dan wanita secara signifikan berbeda. Laki-laki lebih merasa tidak aman dan menekankan hal-hal *financial*, sementara untuk wanita lebih menekankan pada pekerjaan mereka. *Job insecurity* mempengaruhi sikap kerja secara berbeda antara laki-laki dan wanita, bagi laki-laki berkaitan dengan komitmen organisasional, *intention to leave* dan *resistance to change*. Sedangkan bagi wanita mempengaruhi seluruh aspek pekerjaan. Penelitian ini tidak menempatkan *gender* sebagai variable control sehingga dapat mempengaruhi hasil akhir penelitian.

Perlu mempertimbangkan jumlah item pertanyaan dan menggunakan berbagai instrument penelitian yang memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang lebih tanpa merubah kemampuannya mengukur berbagai variable penelitian yang digunakan. Penelitian ini juga belum mampu untuk menggambarkan fenomena *job insecurity* dengan jelas, karena keterbatasan metodologi, perlu penelitian yang bersifat longitudinal atau mix research untuk mampu menggambarkan fenomena *job insecurity* yang lebih baik.

Untuk penelitian berikutnya perlu memperluas definisi SET seperti pendapat Barling & Cooper (2008) yang menyatakan bahwa *psychological contract* merupakan bagian dari SET. SET menekankan bahwa satu pihak akan menerima manfaat dari tanggung jawab atau kewajiban dari pihak lain sebagai bagian dari hubungan timbal balik (Gouldner, 1960). Kewajiban ini merekat erat pada konsep *psychological contract*. Schein (1980) menyatakan bahwa *psychological contract* adalah penggambaran dari *exchange relationship* antara individu dengan organisasi. Berbagai variabel *job attitudes* dan *organizational outcomes* dapat memberi pengaruh terhadap hubungan variabel yang diteliti seperti komitmen, justice perception, kepuasan dan *turnover intention*. Selain itu untuk mempertajam pengukuran maka OCB dapat dipisahkan menjadi lebih detail berupa OCB-I dan OCB-O.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashford, Lee & Bobko, (1989), Content, Causes and Consequences of Job Insecurity : a Theory-Based Measure and Substantive Test, *Academy of Management Journal*, 32 (4), pp. 803 – 829.
- Barling, J & Cooper C., (2008), *Handbook of Organizational Behavior*. Sage.
- Beunders, E., (2010), *Together to A High Level : An Investigation of Individuals Citizenship Behaviour in A Rapidly Changing Environment*. Disertation.
- Blau, P.M., (1964), *Exchange and Power in Social Life*. New York ; Wiley.
- Bolino M.C., Turnley W.H., and Neihoff B.P., *The Other Side of The Story : Reexamining Prevailing Assumptions*

- About Organizational Citizenship Behaviour, *Human Resource Management Review*, 24, pp. 229 – 246.
- Bounocore F, C. Mettalo, and D. Salvatore., Behavioral Consequences of Job Insecurity and Perceived Insider Status for Contingent Worker. Universita Degli di Napoli “Parthenope”.
- Brocker, S., Graver, S., Reed.,T.F, and Dewitt. R.L., (1992), Layoff’s Job Insecurity and Survivor’s Work Effort : Evidence of An Interved – U Relationship, *Academy of Management Journal*, 35 (2), pp. 413 – 425.
- Chowwen, C., and I. Emilia, (2009), Job Insecurity and Motivation Among Women in Nigerian Consolidated Banks, *Gender in Management : An International Journal*, 24 (5), pp. 316 - 326.
- Connelly, C.E, and Daniel G. Gallagher, (2004), Emerging Trends in Contingent Work Research, *Journal of Management*, 30 (6), pp. 959–983.
- Cropanzano, R., and M.S. Mitchell, (2005), Social Exchange Theory : An Interdisciplinary Review, *Journal of Management*.
- De Bree , I., (2010), Job Insecurity and OCB : A Literature Review in Search of Their Relationship. Bachelor Tesis Organization and Strategy, June 2010.
- De Witte, H., (2005), Job Insecurity : Review of The International Literatur on Definitions, Prevalance, Antecedents and Consequences, *SA Journal of Industrial Psychology*, 31 (4), pp. 1 - 6.
- Dienesch, R.M., and Liden, R.C., (1986), LMX Model of Leadership : A Critique & Futher Development, *Academy Management Review*, (11), pp. 618 – 634.
- Eisenberger. R, R. Huntington, S. Hutchinson, and D. Sowa, (1986), Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), pp. 500 – 507.
- Emerson, R.M., (1876), Social Exchange Theory, *Annual Review of Sociology*, Vol. 2, pp. 335 – 362.
- Ferrie J.E.,MJ Shipley., SA Stansfels., and M.G Marmot, (2002), Effect of Chronic Job Insecurity and Change in Job Insecurity on Self Reported Health, Minor Psychiatric Morbidity, Physiological Measures, and Health Related Behavior in British Civil Servants : The Whitehall II Study, *J Epidemiol Community Health*, 56, pp. 450 – 454.
- Gallagher, T., (2008), A Quantitative Study of EVLN Resposns to Psychological Contract Breach. *Edamba Summer Academy*, pp. 1-10.
- Gallagher, T., (2008), An Exploratory Study of The Antecedent of Psychological Contract Breach. *Disertation*.
- Ghozali, I., (2004), *Konsep dan Aplikasi Dengan Program Amos 16.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt G., (1984), Job Insecurity : Toward Conceptual Clarity, *Academy of Management Review*, 9 (3), pp. 438 – 448.
- Graen, G. B., and T.A. Scandura, (1987), Toward A Psychology of Dyadic Organizing, *Research in Organizational Behaviour*, 175, pp. 175 – 208.
- Hair, J. K., Anderson, R. F., tatham, R. L., and Black, W. C., (1998), *Multivariate Data Analyses*. Prentice Hall.
- Hellgren, J., M. Sverke, and K. Isaksson, (1999), A two dimensional approach to job insecurity : consequences for employee attitudes and well being, *Europen Journal of work and organizational psychology*, 8 (2), pp. 179 - 195.
- JIWIS (Job Insecurity and Work Intensification Survey), (1999).
- Kalleberg, Anne L., (2000), Non- Standard Employment Relations : Part-Time, Temporary and Contractwork, *Annual Review Social*, 26, pp. 341 – 365.
- Khanzani, S., and S.S. Materson, (2011), Who and What is Fair Matters : A Multifoci Social Exchange Model of Creativity, *Journal Organizational Behaviour*, (32), pp. 86 – 106.
- King, M. L., (2008), Job Insecurity at the International of labor Market and Welfare State Structure. *Disertation*.
- Liden, R.C., and Maslyn J.M., (1998), Multidimensionality of Leader Member Exchange : An Empirical Assessment Through Scale Development, *Journal of Management*, 24 (1), pp. 43 – 72.
- Loi. R, Hang-Yue Ngo, Ling-Ing Zhang, and Victor P. Lau, (2011), The Interaction Between LMX and Perceived Job Insecurity in Predicting Employee Altruism and Performance, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*.

**Keterkaitan Job Insecurity dengan Social Exchange Model
(Anna Partina dan Muji Harsono)**

- Maurer T.J and L.M. Shore, (2002), Perceived Beneficiary of Employee Development Activity : A Three – Dimensional Social Exchange Model, *Academy of Management Review*, 27 (3), pp. 432 – 444.
- Meltzer H., P. Bebington, T. Brugha, R. Jenkins, S. McManus, and S. Stansfeld, (2010), Job Insecurity, Socio-Economic Circumstances and Depression, *Psychological Medecine*, 40, pp. 1401 - 1407.
- Mohr, G.B., (2000), The changing significance of different stressors after the announcement of bankruptcy : a longitudinal investigation with special emphasis on job insecurity, *Journal of Organizational Behavior*, 13, pp. 339 – 356 .
- Moosa, S., (2010), Downsizing-An in – Depth Study, *Asia Pasific Journal of Social Science : II* (1), pp. 124 – 147.
- Ndonga B.N., (2002), Peter Blau's Conception of Social Exchange Theory : A Critique, *The Eastern Afrika journal of Huminites & Science*, 1 (1), pp. 1 – 6.
- Novliadi, F., (2009), Hubungan Antara Persepsi Terhadap Organisasi Pembelajaran dengan Job Insecurity . *Thesis*.
- Organ, D. W., (1990), The motivational basis of organizational citizenship behavior, *Research in Organizational Behavior*, 12, pp. 43 – 72.
- Organ D.W., and M. Konovsky, (1989), Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behaviour, *Journal of Applied Psychology*, 74 (1), pp. 157 – 164.
- Pasewak, W.R., and Strawser, J.R., (1996), The Determinants and Outcomes Associated with Job Insecurity in A Professional Accounting Environment, *Behavioral Research in Accounting*, 8, pp. 127 - 139.
- Polivka, A. E., (1996), Contingent and Alternative Work Arrangements, Defined, *Monthly Labor Review*. October, pp. 3 – 9.
- Polly, L.M., (2002), Social Exchange and Customer Service : The Relationship Between Perceived Organizational Support, LMX, and Customer Service Behaviour. *Disertation*.
- Rhoades, L., and R. Eisenberger, (2002), Perceived Organizational Support : A Review of The Literature, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87 (4), pp. 698 – 714.
- Rosenblatt, Z., and A. Ruvio, (1996), A Test of A Multidimensional Model of Job Insecurity: The Case of Israeli teachers, *Journal of Organizational Behavior*, 17, pp. 587 - 605.
- Rosenblatt, Z.,I. Talmud, and A. Ruvio, (1999), A gender-based framework of the experience of job insecurity and its effect on work attitudes, *Europen Journal of work and organizational psychology*, 8 (2), pp. 197 – 218.
- Roskie, E., Luis-Guerin,C., and Fournier, C., (1993), Coping with job insecurity:how does personality make a difference? *Journal of Educational Administration*, 14, pp. 617 – 630.
- Rugulies, R., B Aust, H Brurr, and U Bultmann, (2008), Job Insecurity, Chance on Labour market and Decline in Self-Rated Health in a Representative Sampel of the Danish Workforce, *J Epidemic Community Health*, 62, pp. 245 – 250.
- Sahid,S., (2008), Hubungan Antara Persepsi Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja dengan Job Insecurity. *Skripsi. Tidak dipublikasikan*.
- Salmieri, L., (2009), Job Insecurity, Flexibility and Home Work Balance for Italian Couples in Non-Standard Class, *European Review*, 17 (1), pp. 93 – 120.
- Sekaran, U., (2003), *Research Methods for Business : A Skill-Building Approach*. Second Edition. John Wiley & Sons, Inc.
- Setianingrum, A., Harlina Nurtjahjanti dan Achamd Mujad Maskur, (2008), Hubungan antara job insecurity dengan komitmen kontinuan pada karyawan pelaksana produksi PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus, hlm., 1 -11.
- Stacey Lee Bolon, (2010), Leader Member Exchange as a Moderating Variabel in The Relationship Between Job Security and Well Being. *Disertation*.
- Sverke, M. & Hellgren, J., (2002), The nature of job insecurity: Understanding employment insecurity on the brink of a new millennium, *Applied Psychology : An International Review*, 51(1), pp. 23 – 42.
- Tjandraningsih, I, Rina Herawati, dan Suhadmadi, (2010), Diskriminatif dan Eksploitatif, Praktek Kerja Kontrak dan Outsourcing Buruh Di Sektor Industri Metal di Indonesia. Akatiga. Bandung.
- Turnley, W.H. & Feldman, D.C., (2000), Resistance to change-examining the effect of psychological contract

- violations; unmet expectation and job satisfaction as mediators, *Journal of Organizational Behaviour*, 21, pp. 25 – 42.
- Wagner, J., (1998), Downsizing Effect on Organizational Development Capabilities at an Electronic Utility, *Human Relation Management Sociology Research*. 15 (1), pp. 1 – 7.
- 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, pp. 82–112.
- Wening, N., (2005), Pengaruh ketidak amanan kerja (*job insecurity*) sebagai dampak restrukturisasi terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan intense keluar survivor. *Kinerja*. 9 (2), pp. 135 – 147.
- Wong-Yui Tim, Hang-Yue Ngo, and Chi-Sum Wong, (2002), Affective Organizational Commitmen of Worker in Chinese Joint Venture, *Jurnal of Managerial Psychological*. 17 (7), pp. 580 – 598.
- Wong-Yui Tim, Chi Sum Wong, Hang-Yue Ngo and Samuel Lui Chi, (2003), The Social Exchange and Instrument Perpective Employee Response to Job Insecurity, *Chinese Management Review*, 6 (1), pp. 1 – 18.