

HUBUNGAN *ORGANIZATION-BASED SELF-ESTEEM* (OBSE) DENGAN KINERJA KARYAWAN KONTRAK

Marko Adiputra Wulur, Claurissa Valentina,
Shafira Damayanti, Jessica Chandika

Universitas Tarumanagara, Indonesia

*Corresponding Author:

marko.705230055@stu.untar.ac.id

Abstract

Contract employees are a group of workers who are vulnerable to job uncertainty, limited career development, and low job security. These conditions can affect an individual's perception of their value and worth within the organization, or Organization-Based Self-Esteem (OBSE). This study aims to analyze the relationship between OBSE and the performance of contract employees. The study used a quantitative approach with an explanatory design and a cross-sectional method. The study sample consisted of 138 contract employees obtained through convenience sampling techniques. Data collection was carried out using the Organization-Based Self-Esteem Scale developed by Pierce et al. (1989) and the Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) developed by Koopmans et al. (2014). Data analysis was performed using the Pearson Correlation test and simple linear regression. The results showed that there was no significant relationship between OBSE and the performance of contract employees ($r = 0.066$; $p = 0.445$). The regression analysis also showed that OBSE only explained 0.4% of the variation in employee performance ($R^2 = 0.004$), while the remaining 99.6% was influenced by factors outside the study. This finding indicates that employees' level of self-esteem within the organization is not a primary determinant of contract employee performance. Contract employee performance is thought to be more influenced by other factors, such as work motivation, compensation, job satisfaction, work environment, leadership, and job insecurity. Therefore, OBSE was not a significant predictor of contract employee performance in this study.

Keywords: organization-based self-esteem, employee performance, contract employees, OBSE, individual work performance.

PENDAHULUAN

Salah satu tantangan yang banyak ditemukan dalam dunia kerja saat ini adalah menurunnya keterikatan dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi, khususnya pada karyawan non-permanen seperti karyawan kontrak yang kondisi kerja nya cenderung kurang stabil. Karyawan kontrak umumnya memiliki tingkat job insecurity yang lebih tinggi dibandingkan karyawan tetap karena hubungan kerja yang bersifat sementara dan keterbatasan akses terhadap pengembangan karier dan jaminan kerja (Kalleberg, 2021). Menurut Filosa & Alessandri (2022), Dalam konteks organisasi, persepsi tersebut dikenal sebagai *Organizational-Based Self-Esteem* (OBSE), yang berarti keyakinan individu bahwa dirinya merupakan anggota organisasi yang penting, berharga, dan mampu memberikan kontribusi yang berarti bagi organisasi. OBSE menjadi salah satu faktor

psikologis yang penting karena berkaitan dengan sikap dan perilaku kerja karyawan. Filosa & Alessandri (2022) menjelaskan bahwa penelitian-penelitian terdahulu secara konsisten menemukan hubungan positif antara OBSE dengan berbagai aspek-aspek positif dalam organisasi seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterlibatan kerja, dan performa kerja.

Penelitian Bowling et al. (2010) menunjukkan bahwa OBSE memiliki hubungan yang signifikan dengan berbagai aspek perilaku kerja, termasuk kinerja karyawan. Selain itu, Gardner et al. (2015) menemukan bahwa individu yang merasa dirinya bernilai dalam organisasi cenderung menunjukkan kontribusi kerja yang lebih optimal dan memiliki keterikatan yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya. Maka dari itu, OBSE dianggap memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama pada kelompok karyawan kontrak yang rentan mengalami ketidakpastian kerja dan keadaan yang kurang aman pada suatu organisasi. Kondisi kerja yang kurang stabil tersebut dapat mempengaruhi kondisi psikologis karyawan kontrak, terutama dalam memandang nilai dan keberhargaan dirinya di dalam organisasi. Karyawan kontrak yang menghadapi keterbatasan pengembangan karier, rendahnya kepastian kerja, serta minimnya pengakuan dari organisasi akan cenderung memiliki persepsi bahwa dirinya kurang memiliki kontribusi yang bermakna bagi organisasi. Dalam konteks organisasi, persepsi tersebut berkaitan dengan OBSE. Sejalan dengan itu, menurut Pierce & Gardner (2004), individu dengan tingkat OBSE yang tinggi cenderung menunjukkan motivasi dan kinerja kerja yang lebih baik dibandingkan individu dengan tingkat OBSE rendah.

Menurut Kalleberg (2021) dalam konteks Indonesia, penggunaan tenaga kerja tidak tetap, termasuk karyawan kontrak, masih banyak ditemukan dalam berbagai sektor industri sebagai bentuk penyesuaian terhadap kebutuhan organisasi yang dinamis. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan kontrak cenderung menghadapi tingkat ketidakpastian kerja yang lebih tinggi dibandingkan karyawan tetap, yang berdampak pada kondisi psikologis dan kesejahteraan individu (Rahmadhanty & Wibowo, 2022). Selain itu, Nugraha et al. (2024) menyatakan kondisi kerja yang tidak stabil juga berkontribusi terhadap meningkatnya keinginan karyawan kontrak untuk berpindah pekerjaan, sehingga menunjukkan rendahnya tingkat keamanan kerja yang dirasakan. Temuan lain dari Lestari et al. (2025) juga mengungkapkan bahwa keterbatasan dalam perlindungan kerja serta akses terhadap pengembangan karir menjadi tantangan utama yang dihadapi oleh karyawan dengan status tidak tetap di Indonesia. Secara kuantitatif, kondisi ini didukung oleh data yang menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja di Indonesia masih berada pada sektor informal, yang umumnya memiliki karakteristik pekerjaan dengan tingkat kepastian kerja yang relatif rendah (Badan Pusat Statistik, 2024). Hal ini mengindikasikan bahwa tenaga kerja dengan status tidak tetap, termasuk karyawan kontrak, masih memiliki proporsi yang signifikan dalam struktur ketenagakerjaan di Indonesia. Dengan demikian, tenaga kerja tidak tetap masih memiliki peran yang cukup dominan serta menghadirkan berbagai tantangan baik dari sisi organisasi maupun karyawan.

Menurut Hidayat (2025), karyawan kontrak akan cenderung menghadapi situasi-situasi seperti ketidakpastian kerja, akses yang terbatas terhadap pelatihan dan kenaikan jabatan, serta tekanan kerja yang lebih tinggi. Temuan ini memperkuat adanya perkiraan bahwa secara psikologis, karyawan kontrak akan cenderung berada dalam kondisi yang lebih tidak stabil dibandingkan dengan karyawan tetap. Kemudian penemuan oleh Nasution et al., (2024) menjelaskan bahwa karyawan kontrak cenderung memiliki *turnover intention* atau keinginan untuk berpindah perusahaan yang cukup tinggi. Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan proporsi pekerja informal di Indonesia mencapai 59,17% pada Februari 2024, dengan jumlah 84,13 juta orang, meningkat dari tahun sebelumnya (Mula et al., 2025).

Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan dan Sakernas tahun 2022–2025, persentase pekerja di Indonesia berdasarkan tingkat upah relatif terhadap Upah Minimum Provinsi (UMP) menunjukkan pola yang fluktuatif. Pada beberapa periode seperti Februari 2023, Februari 2024, dan Februari 2025, proporsi pekerja yang menerima upah di bawah UMP cenderung lebih tinggi dibandingkan pekerja yang menerima upah di atas UMP, sementara pada periode Agustus proporsi pekerja dengan upah di atas UMP relatif lebih besar. Kondisi ini menunjukkan bahwa kesejahteraan pekerja masih belum stabil dan dipengaruhi oleh dinamika ekonomi serta penyesuaian kebijakan upah minimum yang umumnya dilakukan pada awal tahun. Sejalan dengan itu, data ketenagakerjaan secara lebih luas menunjukkan bahwa perbaikan kondisi tidak hanya tercermin dari penurunan tingkat pengangguran, tetapi juga dari kualitas pekerjaan yang tersedia.

Berdasarkan publikasi Badan Pusat Statistik Indonesia *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia November 2025*, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tercatat sebesar 4,74%. Namun, dari sisi distribusi jam kerja, sebanyak 67,94% tenaga kerja tergolong pekerja penuh (≥ 35 jam kerja), sedangkan 32,06% lainnya masih berada dalam kategori pekerja tidak penuh, termasuk pekerja paruh waktu dan setengah pengangguran. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun pengangguran menurun, masih terdapat tantangan dalam hal stabilitas dan kualitas pekerjaan, termasuk keberadaan pekerja kontrak atau sektor informal yang cukup signifikan. Kondisi ketenagakerjaan tersebut menunjukkan bahwa tantangan dunia kerja saat ini selain berkaitan dengan ketersediaan lapangan pekerjaan, namun juga menyangkut kualitas pengalaman kerja yang diterima oleh individu. Ketidakstabilan pekerjaan, sistem kerja kontrak, serta dominasi sektor informal dapat mempengaruhi bagaimana individu memandang nilai dan keberhargaan dirinya dalam lingkungan kerja. Dalam konteks inilah, aspek psikologis seperti *self-esteem*, khususnya *Organizational Based Self-Esteem* (OBSE) menjadi penting untuk dikaji karena berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kompetensi dan perannya di dalam organisasi.

Self-esteem atau harga diri merupakan evaluasi individu terhadap dirinya sendiri yang mencerminkan sejauh mana individu memiliki keyakinan dan penghargaan terhadap dirinya. Menurut Orth dan Robins (2022), *self-esteem* mengacu pada persepsi individu terhadap dirinya dalam berbagai domain kehidupan. Sejalan dengan itu, Rubio (2021) menjelaskan bahwa *self-esteem* mencakup penilaian terhadap kompetensi diri yang terdiri dari beberapa komponen utama, seperti *competence and worthiness*, *cognition and affect*, serta *stability and openness*, yang secara keseluruhan membentuk cara individu memandang dan mengevaluasi dirinya. Dalam konteks organisasi, konsep *self-esteem* tidak hanya dipahami secara umum, tetapi juga berkembang menjadi bentuk yang lebih spesifik yaitu OBSE atau harga diri berbasis organisasi. Pierce et al. (1989) mendefinisikan OBSE sebagai tingkat keyakinan individu bahwa dirinya merupakan anggota organisasi yang bernilai, kompeten, dan memiliki peran penting dalam organisasi tempat ia bekerja. Dengan demikian, OBSE tidak hanya berkaitan dengan evaluasi diri secara personal, tetapi juga mencerminkan bagaimana individu memaknai keberadaannya dalam lingkungan kerja. Lebih lanjut, OBSE memiliki peran penting dalam mempengaruhi sikap dan perilaku kerja karyawan. Pierce dan Gardner (2004) menjelaskan bahwa OBSE dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi serta berkontribusi dalam meningkatkan motivasi, sikap kerja, dan kinerja karyawan, sekaligus menurunkan niat untuk meninggalkan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa individu dengan OBSE yang tinggi cenderung memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi dan terdorong untuk memberikan kontribusi yang lebih optimal. Temuan tersebut juga didukung oleh penelitian empiris Khafid dan Astuti (2023) yang menunjukkan bahwa OBSE berperan sebagai variabel mediator dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, studi meta-analisis menunjukkan bahwa OBSE memiliki hubungan yang

signifikan dengan berbagai sikap dan perilaku kerja, termasuk kinerja karyawan (Bowling et al., 2010).

Fenomena-fenomena yang telah disebutkan sebelumnya cukup berkaitan dengan konsep OBSE. Karyawan yang menghadapi ketidakpastian kerja serta keterbatasan akses terhadap pengembangan karir cenderung mengalami perasaan tidak aman dalam pekerjaannya. Kondisi ini dapat berkembang menjadi persepsi bahwa dirinya kurang penting dan kurang memberikan kontribusi yang berarti bagi organisasi tempatnya bekerja. Perasaan-perasaan tersebut mencerminkan karakteristik individu dengan tingkat OBSE yang rendah, di mana karyawan tidak melihat dirinya sebagai bagian yang bernilai atau berperan signifikan dalam organisasi. Secara umum, rendahnya OBSE ini berakar pada persepsi lemahnya peran dan minimnya pengakuan yang diterima individu dalam lingkungan kerja, sehingga mempengaruhi cara mereka menilai keberadaan dan kontribusinya di dalam organisasi.

Kinerja karyawan dalam penelitian ini mengacu pada konsep *individual work performance* yang didefinisikan sebagai perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi (Koopmans et al., 2014). Konsep ini mencakup tiga dimensi utama, yaitu *task performance* yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas inti pekerjaan, *contextual performance* yang mencerminkan perilaku tambahan dalam mendukung lingkungan kerja, serta *counterproductive work behavior* yang merujuk pada perilaku yang berpotensi merugikan organisasi. Dengan demikian, kinerja tidak hanya dipahami sebagai hasil akhir, tetapi juga sebagai proses perilaku kerja yang ditunjukkan individu dalam menjalankan perannya di organisasi. Pandangan ini diperkuat oleh Mangkunegara (2017) yang menekankan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, serta Aguinis (2019) yang menyatakan bahwa kinerja mencakup perilaku dan hasil kerja yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja karyawan dapat dipahami sebagai kombinasi antara perilaku kerja dan hasil kerja yang secara keseluruhan menentukan efektivitas kontribusi individu dalam organisasi, sejalan dengan pandangan Campbell (1990) yang menekankan kinerja sebagai perilaku yang berorientasi pada tujuan organisasi.

Penelitian dengan topik serupa telah banyak dilakukan, namun sebagian besar penelitian tersebut dilakukan dalam rentang waktu yang relatif lebih awal, sehingga temuan yang dihasilkan berpotensi kurang merefleksikan dinamika organisasi saat ini. Studi empiris oleh Gardner et al. (2015) menunjukkan bahwa Organizational Based Self-Esteem (OBSE) tidak hanya memiliki hubungan langsung dengan kinerja karyawan, tetapi juga berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut, yang menegaskan bahwa OBSE memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja. Selanjutnya, Zhang et al. (2018) menemukan bahwa OBSE memiliki daya prediksi yang kuat terhadap kinerja dan kepuasan kerja, sehingga dalam konteks organisasi, OBSE dinilai lebih relevan dibandingkan dengan self-esteem secara umum. Selain itu, studi meta-analisis oleh Bowling et al. (2010) juga menunjukkan bahwa OBSE memiliki hubungan yang signifikan dengan berbagai variabel organisasi, termasuk kinerja kerja. Meskipun demikian, penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan antara OBSE dan kinerja pada karyawan kontrak masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara Organizational Based Self-Esteem dengan kinerja karyawan kontrak, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian perilaku organisasi, khususnya terkait peran faktor psikologis dalam meningkatkan kinerja karyawan.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori yang bertujuan untuk menguji hubungan serta pengaruh antara variabel penelitian dan menguji hipotesis Creswell (2017). Penelitian ini bersifat *cross-sectional*, di mana data dikumpulkan dalam satu waktu tertentu untuk menggambarkan kondisi variabel yang diteliti oleh Creswell (2017). Analisis yang digunakan adalah korelasi dan regresi linear untuk menguji hubungan serta pengaruh Organizational Based Self-Esteem terhadap kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling* atau *convenience sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan individu yang secara kebetulan ditemui oleh peneliti dan memenuhi kriteria yang telah ditetapkan (Jaya, 2024). Jumlah sampel penelitian terkumpul 164 responden pada rentang usia 24-31 tahun yang terdiri atas 138 karyawan kontrak, dan sisanya yang bukan merupakan karyawan kontrak di eliminasi terlebih dahulu untuk memastikan keakuratan data.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan lima poin skala Likert, yang berkisar dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju) untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel yang diteliti. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel yang relevan dengan kajian literatur. Pengukuran OBSE mengacu pada skala yang dikembangkan oleh Pierce et al. (1989) melalui alat ukur *Organization Based Self-Esteem Scale* yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Satriawan (2012), sedangkan kinerja karyawan diukur menggunakan konsep *individual work performance* yang dikembangkan oleh Koopmans et al. (2014) melalui instrumen *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) yang telah diadaptasi ke bahasa Indonesia oleh Widyastuti & Hidayat (2018). Selanjutnya, instrumen penelitian akan diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan mampu mengukur variabel secara akurat dan konsisten.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis inferensial, yang meliputi uji korelasi Pearson untuk mengetahui hubungan antar variabel, serta analisis regresi linear untuk menguji pengaruh OBSE terhadap kinerja karyawan. Menurut Metsämuuronen (2020), Korelasi Pearson (*Pearson product-moment correlation coefficient*) digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan linear antara dua variabel Field (2024). Namun, dalam kondisi tertentu, terutama jika skala pengukuran antar variabel tidak identik, nilai korelasi Pearson dapat menunjukkan sifat yang bersifat *directional* atau dipengaruhi oleh karakteristik skala yang digunakan.

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan item dalam mengukur variabel penelitian dengan menggunakan korelasi *corrected item-total correlation*. Item dinyatakan

valid apabila memiliki nilai korelasi lebih dari 0,30. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$ (Nunnally & Bernstein, 1994; Sekaran & Bougie, 2016).

Organizational-Based Self-Esteem Scale

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Alat Ukur Organizational-Based Self-Esteem

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's α	N
Semua variabel	10	.91	138

Tabel 2. Statistik Deskriptif dan Analisis Item Skala Organizational-Based Self-Esteem

Item	M	SD	Corrected Item-Total Correlation
OBSE1	3.45	0.73	.718
OBSE 2	3.57	0.76	.729
OBSE 3	3.61	0.71	.687
OBSE 4	3.68	0.70	.649
OBSE 5	3.64	0.70	.699
OBSE 6	3.64	0.67	.625
OBSE 7	3.57	0.70	.681
OBSE 8	3.57	0.70	.684
OBSE 9	3.49	0.72	.639
OBSE 10	3.56	0.70	.666

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada 10 item pertanyaan *Organization Based Self-Esteem* memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,912 > 0,70$, yang menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi karena nilai tersebut berada di atas batas minimal penerimaan. Selain itu, hasil *Corrected Item-Total Correlation* menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai di atas 0,30, yaitu berkisar pada rentang 0,625 sampai dengan 0,729. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh item mampu mengukur konstruk OBSE dengan baik dan konsisten. Kemudian berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* if Item Deleted yang berkisar antara 0,900 sampai dengan 0,906, menunjukkan bahwa dilakukannya eliminasi item tidak meningkatkan reliabilitas instrumen karena seluruh nilai tersebut lebih rendah dibandingkan nilai *Cronbach's Alpha* keseluruhan yaitu 0,912. Maka dari itu, seluruh item pada variabel ini dapat digunakan dan tidak ada item yang perlu dieliminasi. Dengan demikian dapat

dinyatakan bahwa instrumen *Organization Based Self-Esteem Scale* sudah reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Individual Work Performance Questionnaire

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Alat Ukur Individual Work Performance Questionnaire

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's α	N
Semua variabel	18	.936	138

Tabel 4. Statistik Deskriptif dan Analisis Item Skala Individual Work Performance Questionnaire

Item	M	SD	Corrected Item-Total Correlation
KK1	3.71	0.84	.733
KK2	3.72	0.76	.664
KK3	3.73	0.83	.647
KK4	3.77	0.82	.712
KK5	3.76	0.82	.688
KK6	3.75	0.74	.634
KK7	3.80	0.78	.690
KK8	3.68	0.72	.528
KK9	3.80	0.85	.618
KK10	3.65	0.83	.708
KK11	3.64	0.89	.742
KK12	3.75	0.82	.692
KK13	3.62	0.87	.663
KK14	3.51	0.96	.660
KK15	3.44	1.07	.633
KK16	3.54	1.03	.577

KK17	3.50	0.95	.545
KK18	3.58	0.90	.602

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada 18 item pertanyaan memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,936 > 0,70$ yang menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi karena nilai tersebut berada diatas batas minimal penerimaan. Selain itu, hasil *Corrected Item-Total Correlation* menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai diatas 0,30, yang berkisar pada rentang 0,528 sampai dengan 0,742. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh item mampu mengukur konstruk Kinerja Karyawan dengan baik dan konsisten. Kemudian berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha if item deleted* membuktikan bahwa dilakukannya eliminasi item tidak meningkatkan reliabilitas instrumen. Maka dari itu, seluruh item pada variabel ini dapat digunakan dan tidak ada yang perlu dieliminasi. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa instrumen Kinerja Karyawan sudah reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

b. Korelasi Pearson

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi Pearson antara OBSE dengan Kinerja Karyawan

Variabel	<i>r</i>	<i>p</i>	N
OBSE dan Kinerja Karyawan	.066	.445	138

Catatan: Nilai *p* merupakan signifikansi dua arah (*2-tailed*).

Data korelasi diatas menunjukkan nilai $r = 0,066$ yang mengisyaratkan hubungan yang lemah antara OBSE dengan Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi $0,445 > 0,05$ yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara OBSE dengan Kinerja Karyawan.

c. Regresi Linear

Tabel 6. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	M	SD	N
Kinerja Karyawan	65.96	10.78	138
OBSE	35.78	5.31	138

Tabel 7. Ringkasan Model Regresi Linear Sederhana

R	R ²	Adjusted R ²	SE Estimasi	F	<i>p</i>
.066	.004	-.003	10.796	0.587	.445

Tabel 8. *Koefisien Regresi Linear Sederhana*

Prediktor	B	SE	β	T	p
Konstanta	63.281	6.234	-	9.229	<.001
OBSE	0.133	0.174	.066	0.766	.445

Uji regresi linear menunjukkan hasil analisis korelasi Pearson menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,066$ dengan nilai signifikansi $p = 0,222$ ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara OBSE dengan Kinerja Karyawan. Nilai R^2 sebesar 0,004 mengisyaratkan bahwa *OBSE* hanya memberikan kontribusi sebesar 0,4% terhadap Kinerja Karyawan dan 99,6% dipengaruhi variabel lain. Uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,445 ($p > 0,05$), sehingga model regresi tidak signifikan.

Instrumen Penelitian

a. *Organization Based Self-Esteem Scale*

Organization Based Self-Esteem Scale merupakan sebuah alat ukur yang diciptakan oleh Pierce (1989). Namun dalam penelitian ini, kami akan menggunakan adaptasi bahasa Indonesia oleh Satriawan (2012) yang telah terbukti sesuai dengan bahasa dan budaya Indonesia. Alat ukur ini bertujuan untuk mengukur seberapa jauh seorang individu merasa bahwa dirinya diterima, berkontribusi, dan berharga bagi organisasi tempatnya bekerja (Pierce, 1989).

b. *Individual Work Performance Questionnaire*

Individual Work Performance Questionnaire merupakan sebuah alat ukur yang dibuat oleh Koopman (2014). Dalam penelitian ini, kami akan menggunakan adaptasi bahasa Indonesia oleh Widyastuti dan Hidayat (2018) yang sudah disesuaikan dengan bahasa, istilah, dan budaya Indonesia. Alat ini bertujuan sejauh mana seorang individu menunjukkan perilaku kerja yang relevan dengan tujuan organisasi (Koopman, 2014).

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan temuan empiris sebelumnya yang menunjukkan bahwa OBSE berperan dalam meningkatkan sikap dan perilaku kerja karyawan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H₁:** Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Organizational Based Self-Esteem terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi tingkat OBSE, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
- H₀:** Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Organizational Based Self-Esteem terhadap kinerja karyawan.

Hasil olah data menunjukkan hipotesis H₀ diterima dan H₁ ditolak, maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan ini diperoleh melalui pengumpulan data terhadap 138 karyawan kontrak. Data yang dikumpulkan menggunakan instrumen *Organization-Based Self-Esteem Scale* (OBSE) yang diadaptasi dari Pierce et al. (1989) serta *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) yang dikembangkan oleh Koopmans et al. (2014) dan diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Satriawan (2012). Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa instrumen penelitian layak pakai. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pada kedua variabel memenuhi kriteria validitas dengan nilai *corrected item-total correlation* di atas 0,30 dan memiliki reliabilitas yang sangat baik, ditunjukkan oleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,912 pada variabel OBSE dan 0,936 pada variabel kinerja karyawan. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dinilai mampu mengukur konstruk yang diteliti secara akurat dan konsisten.

Setelah instrumen dinyatakan layak digunakan, analisis dilanjutkan menggunakan uji Korelasi Pearson untuk mengetahui hubungan antara *Organization-Based Self-Esteem* dan kinerja karyawan. Hasil analisis Korelasi Pearson menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,066$ dengan nilai signifikansi $p = 0,445$ ($p > 0,05$), yang menunjukkan bahwa hubungan antara *Organization-Based Self-Esteem* (OBSE) dan kinerja karyawan sangat lemah serta tidak signifikan. Hasil regresi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,004 yang berarti bahwa *Organization-Based Self-Esteem* hanya mampu menjelaskan 0,4% variasi kinerja karyawan, sedangkan 99,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Selain itu, hasil uji F juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,445 ($p > 0,05$), sehingga model regresi yang digunakan tidak signifikan. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *Organization-Based Self-Esteem* terhadap kinerja karyawan tidak terbukti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat *Organization-Based Self-Esteem* yang dimiliki karyawan kontrak tidak berkaitan secara signifikan dengan tingkat kinerja yang mereka tampilkan. Dengan kata lain, perasaan berharga, penting, dan memiliki kontribusi bagi organisasi tidak secara langsung menentukan tinggi atau rendahnya kinerja karyawan kontrak dalam penelitian ini. Temuan tersebut terlihat dari nilai korelasi yang sangat rendah, sehingga peningkatan maupun penurunan OBSE tidak diikuti oleh perubahan yang berarti pada kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan kontrak kemungkinan juga dipengaruhi faktor-faktor lain di luar OBSE. Sebagai karyawan dengan status kerja yang bersifat sementara, mereka cenderung lebih berorientasi pada pemenuhan target pekerjaan, kebutuhan ekonomi, kompensasi, maupun harapan perpanjangan kontrak kerja dibandingkan pada perasaan keberhargaan diri dalam organisasi. Oleh karena itu, meskipun seorang karyawan kontrak memiliki tingkat OBSE yang rendah, mereka tetap dapat menunjukkan kinerja yang baik karena adanya tuntutan pekerjaan, pengawasan dari atasan, atau motivasi untuk mempertahankan pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan yang memiliki tingkat OBSE tinggi belum tentu menghasilkan kinerja yang lebih tinggi apabila tidak didukung oleh faktor-faktor lain yang menunjang performa kerja. Rendahnya kontribusi OBSE terhadap kinerja yang hanya sebesar 0,4% menunjukkan adanya kemungkinan bahwa faktor-faktor seperti motivasi kerja, kompensasi, kepuasan kerja, *work engagement*, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, maupun *job insecurity* memiliki peran yang lebih dominan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan kontrak dibandingkan OBSE.

Mayoritas dari penelitian terdahulu menemukan adanya korelasi yang signifikan antara OBSE dengan kinerja karyawan. Dimana nilai OBSE yang tinggi dianggap akan meningkatkan

kinerja karyawan. Dan sebaliknya rendahnya OBSE akan mengurangi kinerja karyawan. Untuk melengkapi adanya kesenjangan penelitian, penelitian ini dilakukan secara lebih spesifik dengan memilih karyawan kontrak sebagai partisipan penelitian. Karena ada asumsi bahwa karyawan kontrak lebih rentan mengalami ketidakpastian dalam kariernya. Asumsi ini juga didukung oleh Lin et al., (2018) yang menjelaskan bahwa status kerja kontrak sering dikaitkan dengan ketidakpastian kerja (*job insecurity*). Selain itu, penelitian meta-analisis yang dilakukan oleh Sverke et al., (2019) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, *work engagement*, kepemimpinan, lingkungan kerja, serta *job insecurity*. Teori ini sejalan dengan penemuan penelitian yang menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh OBSE, namun juga oleh faktor-faktor lain.

Melalui hasil penelitian ini, dapat diambil kesimpulan bahwa OBSE hanya merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, terutama karyawan kontrak. Artinya kinerja karyawan kontrak tidak hanya ditentukan oleh OBSE, namun juga oleh berbagai faktor luar.

KESIMPULAN

Temuan penelitian mengungkapkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara OBSE dengan kinerja karyawan kontrak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh OBSE, namun juga oleh banyak faktor-faktor lain seperti motivasi kerja, kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, serta *job insecurity*.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dimana metode ini mengandalkan data berupa angka untuk membuat temuannya. Metode ini secara umum dapat mengurangi bias karena tidak melibatkan opini pribadi penulis. Namun di sisi lain, metode ini juga memiliki kelemahan, dimana data yang didapat hanya merupakan jawaban singkat tanpa konteks lebih dalam dibalik jawaban yang diberikan oleh responden penelitian.

Untuk mengeksplorasi lebih jauh terkait pengaruh OBSE dengan kinerja karyawan kontrak, diperlukan adanya penelitian lanjutan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian tersebut bertujuan untuk menggali informasi-informasi yang tidak dapat dijangkau oleh kuesioner dan mengeksplorasi mekanisme, serta dinamika psikologis dibalik jawaban dan opini partisipan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. (2019). *Performance management* (4th ed.). Chicago, IL: Chicago Business Press.
- Amalia, F., & Budiono, B. (2021). Pengaruh Self-esteem dan Psychological Well Being terhadap Job Performance melalui Work Engagement pada Pegawai Bank. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1102-1115. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p42-56>
- Badan Pusat Statistik. (2025). Keadaan pekerja di Indonesia Februari 2024. <https://www.bps.go.id>
- Bowling, N. A., Eshleman, K. J., Wang, Q., Kirkendall, C., & Alarcon, G. (2010). A meta-analytic examination of the correlates and consequences of organization-based self-esteem. *Journal of Applied Psychology*, 95(3), 601–613. <https://doi.org/10.1108/dlo.2011.08125cad.010>
- Bowling, N. A., Eshleman, K. J., Wang, Q., Kirkendall, C., & Alarcon, G. (2010). A meta-analysis of the predictors and consequences of organization-based self-esteem. *Journal of occupational and organizational psychology*, 83(3), 601-626. <https://doi.org/10.1348/096317909x454382>

- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed., pp. 687–732). Consulting Psychologists Press.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Field, A. (2024). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage publications limited.
- Filosa, L., & Alessandri, G. (2022). Validation of the organizational-based general self-esteem scale. *Frontiers in Psychology*, 13, 865153. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.865153>
- Gardner, D.G., Bluhm, D.J., Lv, F. *et al.* Proximal antecedents and objective outcomes of organization-based self-esteem. *Curr Psychol* 45, 722 (2026). <https://doi.org/10.1007/s12144-026-09246-8>
- Hidayat, M. M. (2025). Eksplorasi Pengalaman Karyawan Kontrak di Perusahaan Manufaktur di Banjarmasin, Kalimantan Selatan. *Jurnal Sosial Teknologi*, 5(9), 3887-3892.
- Huang, H., Zhang, X., Tu, L., Peng, W., Wang, D., Chong, H., Wang, Z., Du, H., & Chen, H. (2025). Inclusive leadership, self-efficacy, organization-based self-esteem, and intensive care nurses' job performance: A cross-sectional study using structural equation modeling. *Intensive and Critical Care Nursing*, 87, 103880. <https://doi.org/10.1016/j.iccn.2024.103880>
- Jaya, A. I. (2024). Convenience Sampling dengan Survei Daring pada Minat Lanjut Studi Siswa SMA/Sederajat di Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal MSA (Matematika dan Statistika serta Aplikasinya)*, 12(1), 102-107.
- Kalleberg, A. L. (2021). Precarious lives: Filling the gaps. *Contemporary Sociology*, 50(2), 114–118. <https://doi.org/10.1177/0094306121991073d>
- Koopmans, L. (2014). *Measuring individual work performance*. Amsterdam: Department of Public and Occupational Health Vrije Universiteit University Medical Center.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C., & Van Der Beek, A. J. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of occupational and environmental medicine*, 56(3), 331-337. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000113>
- Lestari, A., Jufri, A., & Risdianto, R. (2025). Pengaruh Psychological Climate terhadap Job Insecurity dimoderasi oleh Self-Efficacy (Studi Kasus Karyawan Kontrak). *Indonesia Economic Journal*, 1(2), 1156-1169. <https://ojs.indopublishing.or.id/index.php/iej/article/view/338>
- Lin, X. S., Chen, Z. X., Ashford, S. J., Lee, C., & Qian, J. (2018). A self-consistency motivation analysis of employee reactions to job insecurity: The roles of organization-based self-esteem and proactive personality. *Journal of business research*, 92, 168-178. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.07.028>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Metsämuuronen, J. (2020). Directional nature of Pearson product–moment correlation coefficient under the condition that the scales of the variables are not identical.

- Mula, I., Ristiani, A., Ratuloly, A., & Prakoso, F. A. (2025). Transformasi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di era ekonomi fleksibel: Tantangan perlindungan hukum pekerja kontrak dan outsourcing di Jawa Timur. *Parlementer: Jurnal Studi Hukum dan Administrasi Publik*, 2(4), 16–25. <https://doi.org/10.62383/parlementer.v2i4.1372>
- Nasution, K. L., Dai, R. M., & Muttaqin, Z. (2024). Pengaruh Job Satisfaction terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Kontrak Perusahaan Industri Pengolahan PT ABC. *JIIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(7), 7286-7294. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i7.5148>
- Nugraha, A., et al. (2024). *Job insecurity dan turnover intention pada karyawan kontrak*. <https://journal.unibos.ac.id/jpk/article/view/3626>
- Nunnally, J., & Bernstein, I. (1994). *Psychometric Theory* 3rd edition (MacGraw-Hill, New York).
- Orth, U., & Robins, R. W. (2022). Is high self-esteem beneficial? Revisiting a classic question. *American Psychologist*, 77(1), 5–17. <https://doi.org/10.1037/amp0000922>
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., & Dunham, R. B. (1989). Organization-based self-esteem: Construct definition, measurement, and validation. *Academy of Management journal*, 32(3), 622-648. <https://doi.org/10.5465/256437>
- Pierce, J. L., & Gardner, D. G. (2004). Self-Esteem Within the Work and Organizational Context: A Review of the Organization-Based Self-Esteem Literature. *Journal of Management*, 30(5), 591-622. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2003.10.001>
- Qustolani, A., Prihartini, E., & Yani, R. (2024). Employee performance: The role of compensation and work motivation. *Finance and Business Management Journal*, 3(2). <https://doi.org/10.31949/fbmj.v3i2.11437>
- Rubio, A. (2021). *Self-Esteem: Components, Competencies, and Behavioral Impacts in the Modern Workplace*. Academic Press.
- Rahmadhanty, R., & Wibowo, M. (2022). *Job insecurity pada karyawan kontrak di Indonesia*. <https://e-journals.unmul.ac.id/index.php/PSIKO/article/view/8913>
- Satriawan, F. (2012). Pengujian validitas konstruk instrumen organization-based self-esteem scale. *Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia*, 1(3), 199. <https://www.academia.edu/download/114199899/pdf.pdf>
- Sekaran, U. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*.
- Sitorus, M. G., & Rachmawati, R. (2024). Analysis of the quiet quitting phenomenon with work engagement and job satisfaction as mediators, study of employees in Indonesia banking industry. *Eduvest-Journal of Universal Studies*, 4(11), 10671-10793. <https://doi.org/10.59188/eduvest.v4i11.44765>
- Sverke, M., Låstad, L., Hellgren, J., Richter, A., & Näswall, K. (2019). A meta-analysis of job insecurity and employee performance: Testing temporal aspects, rating source, welfare regime, and union density as moderators. *International journal of environmental research and public health*, 16(14), 2536. <https://doi.org/10.3390/ijerph16142536>
- Widyastuti, T., Hidayat, R. (2018). Adaptation of Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) into Bahasa Indonesia. *International Journal of Research Studies in Psychology*. 7(2), 101-112. <https://doi.org/10.5861/ijrsp.2018.3020>

- Zhang, J., Akhtar, M. N., Bal, P. M., Zhang, Y., & Talat, U. (2018). How do high-performance work systems affect individual outcomes: a multilevel perspective. *Frontiers in psychology*, 9, 586. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00586>
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., & Dunham, R. B. (1989). Organization-based self-esteem: Construct definition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 32(3), 622–648. <https://doi.org/10.2307/256437>
- Pierce, J. L., & Gardner, D. G. (2004). Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of Management*, 30(5), 591–622. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2003.10.00>