

SYSTEMATIC LITERATUR REVIEW : PENGARUH PERCEIVED INSIDER STATUS (PIS) TERHADAP PERILAKU KINERJA KARYAWAN DALAM ORGANISASI

Penulis : Theresia Agussalim

Abstrak

Perceived Insider Status (PIS) merupakan konstruksi penting dalam perilaku organisasi yang menggambarkan sejauh mana karyawan memandang dirinya sebagai bagian dari organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi PIS serta dampaknya terhadap sikap dan perilaku kerja karyawan melalui metode systematic literature review. Proses penelusuran dilakukan menggunakan protokol PRISMA 2.0 terhadap artikel jurnal bereputasi yang dipublikasikan pada periode 2002–2025, berbahasa Indonesia dan Inggris, serta tersedia dalam bentuk full text. Dari 17.800 artikel yang teridentifikasi, diperoleh 24 artikel yang memenuhi kriteria inklusi untuk dianalisis lebih lanjut. Hasil tinjauan menunjukkan bahwa PIS umumnya berperan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan berbagai faktor organisasi—seperti dukungan organisasi, kepemimpinan, praktik SDM, keamanan psikologis, desain pekerjaan, dan hubungan atasan–bawahan—dengan berbagai luaran positif, antara lain kinerja karyawan, keterlibatan kerja, kepuasan terhadap umpan balik, organizational citizenship behavior, komitmen organisasi, serta penurunan turnover intention. Sebagian besar penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan konteks geografis yang didominasi oleh negara Asia, khususnya Tiongkok. Temuan ini menegaskan bahwa PIS merupakan mekanisme psikologis kunci dalam menjembatani kebijakan organisasi dan perilaku karyawan. Namun demikian, masih terdapat celah penelitian, terutama terkait penggunaan metode kualitatif, perluasan konteks negara berkembang seperti Indonesia, serta eksplorasi PIS pada sektor kesehatan.

Kata Kunci: Perceived insider status; perilaku karyawan ; status kepegawaian.

Abstract

Perceived Insider Status (PIS) is an important construct in organizational behavior that reflects the extent to which employees perceive themselves as integral members of their organization. This study aims to identify the factors influencing PIS and examine its impact on employee attitudes and behaviors through a systematic literature review. Following the PRISMA 2.0 guidelines, peer-reviewed articles published between 2002 and 2025 in English or Indonesian were screened. Of the 17,800 articles identified, 24 met the inclusion criteria and were analyzed in depth. The findings show that PIS is primarily examined as a mediating variable linking organizational factors—such as perceived organizational support, leadership, human resource management practices, psychological safety, job design, and leader–member exchange—to positive outcomes, including employee performance, work engagement, feedback satisfaction, organizational citizenship behavior, organizational commitment, and lower turnover intention. Most studies employed quantitative methods and were conducted in Asian countries, particularly China. The review highlights PIS as a key psychological mechanism

connecting organizational practices with employee outcomes. However, further research is needed using qualitative approaches, broader geographical contexts, and healthcare-sector settings.

Keywords: Perceived insider status; organizational citizenship behavioral; employee status

PENDAHULUAN

Status kepegawaian dalam sebuah perusahaan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai, termasuk pada tenaga kesehatan. Perbedaan status kerja tersebut sering dikaitkan dengan adanya pembagian antara “orang dalam” dan “orang luar” di dalam organisasi. Perbedaan ini umumnya dilihat berdasarkan klasifikasi yang bersifat objektif, seperti tingkat pentingnya peran karyawan terhadap kegiatan operasional organisasi (Tsui et al., 1995). Pengukuran tersebut dapat dilihat dari lama masa kerja, jumlah rata-rata jam kerja, dan indikator lainnya. Dalam organisasi, bentuk pengelompokan orang dalam dan orang luar yang paling umum adalah perbedaan antara karyawan tetap dan karyawan paruh waktu (Pfeffer & Baron, 1988).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Stamper dan Masterson, konsep perceived insider status

menggambarkan bagaimana karyawan memandang dirinya sebagai bagian dari orang dalam di suatu organisasi berdasarkan kualitas hubungan pertukaran antara karyawan dengan organisasi. Mereka menjelaskan bahwa keterlibatan formal seseorang dalam organisasi tidak serta-merta membuat karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi. Terdapat berbagai faktor lain yang lebih berpengaruh dalam membentuk persepsi karyawan mengenai status mereka sebagai orang dalam (Stamper & Masterson, 2002).

Ketika karyawan memiliki persepsi bahwa dirinya merupakan bagian dari “orang dalam” (insider) di dalam organisasi, mereka cenderung memperlihatkan sikap dan perilaku kerja yang positif, seperti keterlibatan kerja yang lebih tinggi, loyalitas terhadap organisasi, serta peningkatan kinerja. Sebaliknya, karyawan yang merasa dirinya sebagai “orang luar”

(outsider) lebih rentan mengalami penurunan motivasi, rendahnya komitmen terhadap organisasi, hingga muncul keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Dengan demikian, Perceived Insider Status (PIS) menjadi salah satu faktor psikologis penting yang dapat menjelaskan hubungan antara organisasi dan perilaku karyawan (Chen et al., 2017; Tatar & Erdil, 2019).

Dalam berbagai penelitian, Perceived Insider Status (PIS) sering digunakan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan praktik organisasi dengan hasil kerja karyawan. Sejumlah studi menunjukkan bahwa dukungan organisasi, gaya kepemimpinan, perilaku manajerial, serta komitmen organisasi dapat meningkatkan perasaan karyawan sebagai bagian dari organisasi (insider), yang kemudian berdampak pada meningkatnya employee engagement, organizational citizenship behavior (OCB), dan kinerja kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Wang dkk, menunjukkan bahwa persepsi status sebagai orang dalam mampu memediasi hubungan antara perilaku pemimpin dan perilaku

kewargaan organisasi karyawan(Wang et al,2021). Selain itu, penelitian Liu dkk, menjelaskan bahwa perilaku manajer yang dapat dipercaya dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan melalui peningkatan Perceived Insider Status (PIS)(Liu et al,2022).

Pentingnya Perceived Insider Status (PIS) juga didukung oleh Social Exchange Theory, yang menjelaskan bahwa ketika organisasi memberikan perhatian, dukungan, dan penghargaan kepada karyawan, maka karyawan akan memberikan timbal balik berupa kontribusi positif bagi organisasi. Dalam hal ini, PIS dipandang sebagai respons psikologis karyawan terhadap perlakuan yang diberikan organisasi. Semakin besar perasaan diterima dan dihargai sebagai bagian penting dari organisasi, maka semakin tinggi pula komitmen serta kontribusi yang diberikan karyawan kepada organisasi tersebut (Guerrero, Sylvestre, & Muresanu, 2012; Sun et al., 2022). Oleh sebab itu, Perceived Insider Status menjadi salah satu konsep penting dalam penelitian

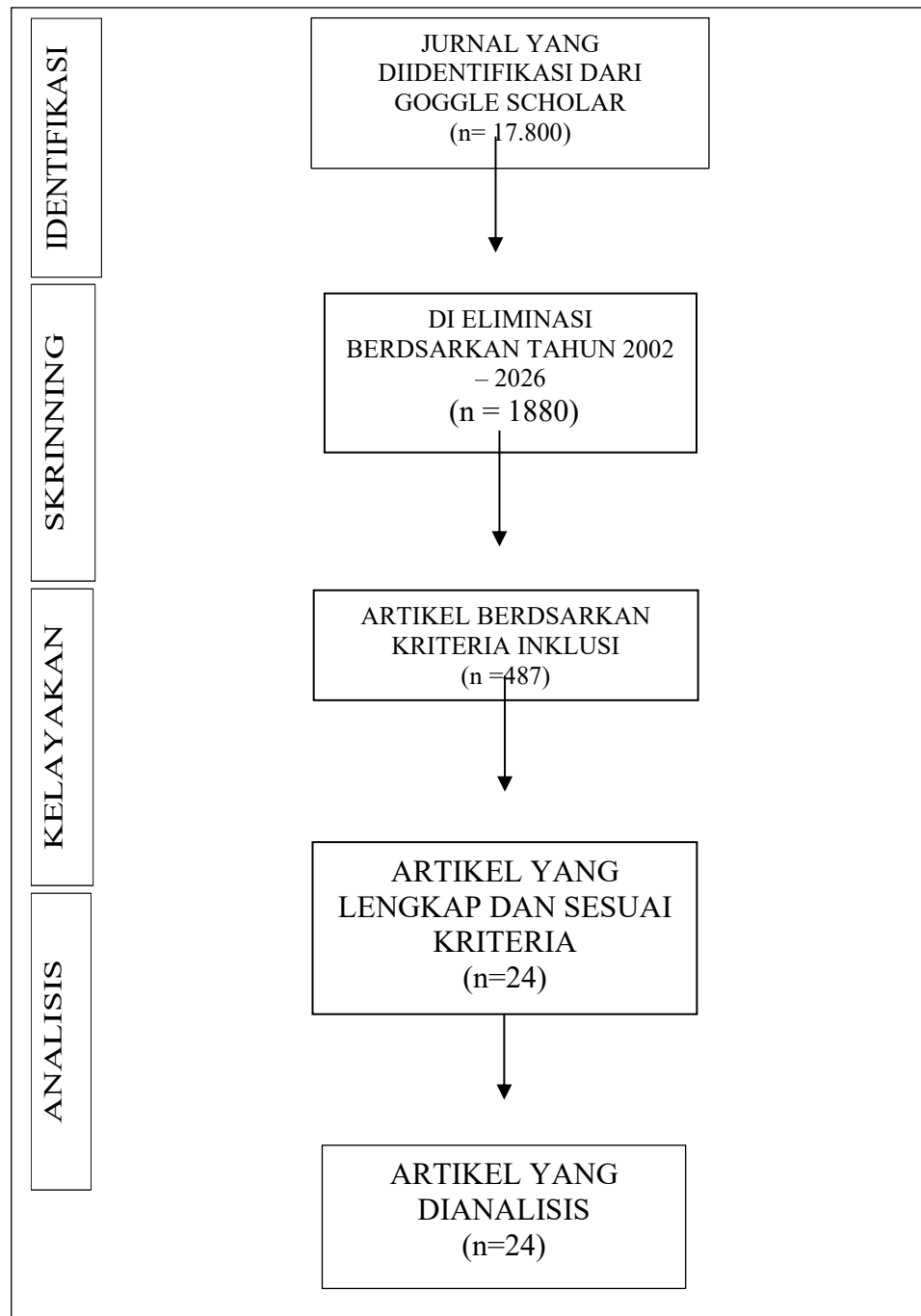
manajemen sumber daya manusia modern karena mampu menjelaskan hubungan antara faktor organisasi dan perilaku kerja karyawan secara lebih mendalam.

Di Indonesia PIS termasuk jarang di teliti, serta tidak pernah dilakukan dalam sektor kesehatan maupun rumah sakit , padahal banyak tenaga kesehatan di Indonesia banyak bekerja di rumah sakit milik pemerintah sehingga dari segi kepegawaian , di bedakan Pegawai negeri sipil dan tenaga kontrak atau sekarang disebut pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja.

METODE

Metode pengambilan data dalam sistematik literatur review ini menggunakan metode PRISMA 2.0 , dengan menggunakan kriteria inklusi dan eksklusi. kriteria inklusinya antara lain: (1)Topik utama membahas Perceived Insider Status (PIS),status kepegawaian dan organisasi citizen behavioral (OCB) (2) Artikel jurnal ilmiah (peer-reviewed), (3) Rentang tahun publikasi:2002–2025 , (4) bahasa inggris dan bahasa indonesia, (5)

Akses:tersedia dalam full-text, dan (6) Subjek penelitian:Karyawan atau pegawai. Sedangkan kriteria Eksklusi meliputi tidak relevan dengan topik PIS, publikasi non-jurnal, artikel duplikat, artikel tanpa full-text, serta diluar dari status kepegawaian dan organisasi citizen behavioral (OCB).



Gambar 1. Alur PRISMA 2.0

Berdasarkan diagram diatas jurnal yang diambil diidentifikasi dari kata kunci perceived insider status (PIS) terdapat 17.800 jurnal yang ada di dalam goggle

scholar. kemudian di eliminasi berdasarkan kriteria inklusi jurnal di tahun 2002-2025 terdapat 1.880 jurnal. lalu, di seleksi lagi dengan kata kunci

organisasi citizen behavioral (OCB) terdapat 487 jurnal. Setelah itu di uji kelayakan terdapat 24 artikel yang dianalisis.

HASIL

Tabel 1. Ringkasan Artikel yang Dianalisis

JUDUL	AUTHOR	TAHUN	NEGARA	TUJUAN	METODE PENELITIAN	HASIL
Perceived Insider Status and Feedback Reactions: A Dual Path of Feedback Motivation Attribution	Xiao Chen, JianQiao Liao, Weijiong Wu and Wei Zhang	2017	china	Makalah ini membahas bagaimana Perceived Insider Status (PIS) memengaruhi respons karyawan terhadap umpan balik yang diberikan organisasi ,m enunjukkan bahwa organisasi dapat meningkatka n efektivitas umpan balik dengan memperhatik an dan memperbaiki persepsi karyawan mengenai status mereka sebagai bagian dari	kuantitatif	adanya dua mekanisme mediasi yang berkaitan dengan kepuasan dan kegunaan umpan balik. Atribusi motivasi umpan balik internal terbukti memediasi sebagian hubungan antara PIS dan kepuasan terhadap umpan balik, tetapi tidak berperan dalam hubungan antara PIS dan kegunaan umpan balik. Sebaliknya, atribusi motivasi umpan balik eksternal memediasi sebagian hubungan antara PIS dan kegunaan umpan balik, namun tidak memediasi hubungan antara PIS dan kepuasan terhadap umpan balik.

organisasi.

Felling Insider and Performing Better: The Importance of Employer Brand	Berivan Tatarand Oya Erdil	2019	turki	membahas pengaruh employer branding terhadap kinerja karyawan dan Perceived Insider Status (PIS)	kuantitatif	dimensi nilai sosial, nilai pengembangan, dan nilai ketertarikan (interest value) dalam employer branding berpengaruh terhadap Perceived Insider Status (PIS) dan kinerja karyawan. Selain itu, PIS juga terbukti memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, aspek nilai ekonomi dalam employer branding
---	----------------------------	------	-------	--	-------------	--

tidak ditemukan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan maupun terhadap Perceived Insider Status.

Leader Narcissism and Employee Organizational Citizenship Behavior Directed Toward the Leader: Roles of Perceived Insider Status and Need for Self-Esteem	Huaqiang Wang , Geng Liu, Miao Wang and Yue Dong.	2021	china	menganalisis dampak negatif narsisme pemimpin terhadap organizationa l citizenship behavior yang ditujukan kepada pemimpin (OCB-L) pada karyawan	kuantitatif	narsisme pemimpin dapat menurunkan perilaku OCB-L karyawan melalui berkurangnya persepsi karyawan sebagai bagian dari “orang dalam” (Perceived Insider Status).
The relationship between organizational commitment and turnover intention among temporary employees in the local government: Mediating role of perceived insider status	Xia D, Sun J, Zhang C, and Zhang Y	2022	china	hubungan antara komitmen organisasi dan niat pergantian kerja (turnover intention) pada karyawan sementara di pemerintaha n daerah di China,	kuantitatif	Perceived Insider Status (PIS) berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara komitmen organisasi dan niat keluar kerja (turnover intention). Selain itu, penelitian juga menemukan adanya mediasi yang dimoderasi, di mana pengaruh tidak langsung

and moderating role of gender				dengan menyoroti peran mediasi Perceived Insider Status (PIS) serta pengaruh moderasi gender. .		komitmen organisasi terhadap niat keluar melalui PIS lebih rendah pada karyawan laki- laki dibandingkan pada karyawan perempuan.
Impact of Managerial Trustworthy Behavior on Employee Engagement: Mediating Role of Perceived Insider Status	Defeng Liu , Haroon Bakari , Maharuk h Niaz , Qianxiao Zhang and Imran Ahmed Shah	2022	Pakistan	bagaimana perilaku manajerial yang dapat dipercaya memberikan pengaruh positif terhadap keterlibatan kerja karyawan, dengan Perceived Insider Status (PIS) berperan sebagai variabel mediator dalam hubungan tersebut.	kuantitatif	perilaku manajer yang dapat dipercaya memiliki hubungan dengan keterikatan kerja karyawan. Selain itu, Perceived Insider Status (PIS) juga terbukti memediasi hubungan antara perilaku manajer yang dapat dipercaya dan tingkat keterikatan kerja karyawan.
Collective Efficacy, Perceived Insider Status and job satisfaction in U.S Higher Education faculty.	Stacey M. S. Schultze, Ed.D	2023	USA	menganalisis perbedaan keyakinan efikasi kolektif, Perceived Insider Status (PIS), dan kepuasan kerja pada	kuantitatif	terdapat perbedaan yang signifikan antar kelompok dosen dalam tingkat Perceived Insider Status (PIS) dan kepuasan kerja. Selain itu, kombinasi beberapa variabel independen, seperti

				kelompok dosen di institusi pendidikan tinggi di Amerika Serikat..		PIS, keyakinan efikasi kolektif, status pekerjaan, usia, serta lama masa mengajar, terbukti mampu memprediksi tingkat kepuasan kerja.
Identifying the Effect of Leader-Member Exchange on Workplace Loneliness: The Role Perceived Insider Status	Gülşah GENÇER ÇELİK, Erkan TAŞKIRAN, Gökhan AYDINGÜN & Gökten ÖNGEL	2023	Rusia	mengetahui peran Perceived Insider Status (PIS) dalam pengaruh leader-member exchange (LMX) terhadap kesepian di tempat kerja (workplace loneliness).	kuantitatif	leader-member exchange (LMX) memiliki pengaruh terhadap kesepian di tempat kerja (workplace loneliness) serta berpengaruh terhadap Perceived Insider Status (PIS). Semakin tinggi tingkat PIS yang dimiliki karyawan terhadap organisasi, maka semakin rendah tingkat kesepian yang mereka rasakan di tempat kerja. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa PIS berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara leader-member exchange dan kesepian di tempat kerja.

Are “outsiders” in? Exploring the impact of outsourced workers’ perceived insider status and job value status on job performance	Jean Fan Yang , Wei Shi , Erica Wen Chen, Ben Nanfeng Luo, Jenny Zejun Zhao , Zhechen Yin & Jiaqi Tao	2023	china	analisis bagaimana bentuk pekerjaan outsourcing dibandingkan dengan pekerjaan standar memengaruhi Perceived Insider Status (PIS) karyawan serta dampaknya terhadap kinerja kerja. Selain itu, penelitian ini juga mengkaji peran moderasi dari status nilai pekerjaan (job value status) dalam hubungan tersebut.	kuantitatif	dibandingkan dengan karyawan standar, karyawan outsourcing memiliki tingkat Perceived Insider Status (PIS) yang lebih rendah sehingga secara tidak langsung berdampak pada penurunan kinerja kerja. Selain itu, pengaruh tersebut ditemukan lebih kuat pada karyawan yang memiliki status inti (core-status) dibandingkan dengan karyawan yang berada pada status perifer.
The Effect of Inclusive Leadership on Employees' Procrastination	Han Lin	2018	china	kepemimpinan inklusif memengaruhi perilaku penundaan kerja pada karyawan, dengan motivasi intrinsik sebagai variabel yang memediasi hubungan	kuantitatif	kepemimpinan inklusif berpengaruh negatif terhadap perilaku penundaan kerja, yang berarti semakin baik penerapan kepemimpinan inklusif maka semakin rendah perilaku penundaan pada karyawan. Temuan ini menunjukkan

tersebut.
Selain itu,
Perceived
Insider Status
(PIS) juga
ditemukan
berperan
sebagai
variabel
moderasi baik
pada
pengaruh
langsung
maupun
pengaruh
mediasi.
Temuan ini
memberikan
implikasi
praktis bagi
organisasi
dalam upaya
mengurangi
perilaku
penundaan di
tempat kerja.

adanya hubungan
yang signifikan
antara gaya
kepemimpinan dan
produktivitas
karyawan.

Penelitian
juga menemukan
adanya peran
mediasi motivasi
intrinsik dalam
hubungan antara
kepemimpinan
inklusif dan perilaku
penundaan, yang
menandakan bahwa
motivasi memiliki
peranan penting
dalam hubungan
tersebut.

Selain itu,
Perceived Insider
Status (PIS) terbukti
memoderasi
hubungan antara
motivasi intrinsik
dan perilaku
penundaan,
sehingga
menunjukkan
pentingnya rasa
memiliki dan
penerimaan
karyawan dalam
organisasi.

The Influence Mechanism of Employee- Oriented Human Resource Management on Employees' Proactive Behavior	Jianfei Pan	2018	china	mengkaji pengaruh manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada karyawan (EOHRM) terhadap perilaku proaktif karyawan, dengan menitikberatk an pada peran Perceived Insider Status (PIS) dan orientasi pembelajaran . Studi tersebut menegaskan pentingnya perhatian organisasi terhadap kebutuhan pribadi dan keluarga karyawan, tidak hanya sebatas memenuhi ketentuan hukum, guna menciptakan lingkungan kerja yang mendukung munculnya	kuantitatif	menunjukkan bahwa Perceived Insider Status (PIS) memiliki pengaruh positif terhadap perilaku proaktif karyawan serta berperan sebagai mediator dalam hubungan yang berkaitan dengan perilaku proaktif. Penelitian ini juga menegaskan bahwa organisasi menuntut karyawan untuk bersikap proaktif dan mampu mengambil inisiatif, yang saat ini semakin mendapat perhatian dalam berbagai kajian ilmiah. Selain itu, penelitian ini mengungkapkan bahwa employee- oriented human resource management (EOHRM) berpengaruh positif terhadap perilaku suara karyawan, sehingga menunjukkan pentingnya praktik manajemen sumber daya manusia tertentu dalam mendorong terbentuknya perilaku proaktif..
---	----------------	------	-------	--	-------------	--

perilaku
proaktif.

Effect of Perceived Organizational Virtuousness on Challenge-Oriented Organizational Citizenship Behavior: A Dual Mediation Model	Haotong Wang	2018	China	mengkaji hubungan antara kesadaran moral organisasi dan perilaku organisasi karyawan dengan menekankan peran Perceived Insider Status (PIS) serta komitmen emosional.	kuantitatif	menunjukkan bahwa kesadaran moral dalam organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku organisasi karyawan, yang mencerminkan kuatnya keterkaitan antara etika organisasi dan tingkat keterlibatan karyawan. Perceived Insider Status (PIS) serta komitmen afektif ditemukan berfungsi sebagai variabel mediator dalam hubungan antara kesadaran moral organisasi dan perilaku karyawan. Studi ini juga menegaskan bahwa komitmen emosional memiliki peran penting dalam meningkatkan perilaku organisasi pada karyawan.
---	--------------	------	-------	---	-------------	---

Temuan penelitian mengungkapkan bahwa organisasi yang memiliki standar etika tinggi mampu membangun rasa identitas dan komitmen yang lebih kuat pada karyawan, sehingga mendorong munculnya perilaku proaktif..

Pro-diversity practices and perceived insider status	Sylvie Guerrero, Julie Sylvestre & Doina Muresanu	2012	Kanada	mengkaji pengaruh praktik pro-keberagaman terhadap Perceived Insider Status (PIS) dengan menekankan peran moderasi leader-member exchange (LMX)..	kuantitatif	menunjukkan bahwa keadilan organisasi dan kualitas LMX berpengaruh signifikan terhadap PIS, khususnya pada kelompok minoritas budaya. Temuan ini mengindikasikan perlunya kajian lebih lanjut mengenai mekanisme inklusi dalam tim yang beragam.
--	---	------	--------	---	-------------	--

Organizational belonging – proposing a new scale and its relationship to demographic, organization, and outcome variables	Gary Blau, Daniel Goldberg & Diana Kyser	2023	USA	meninjau konsep Organizational Belongings (OB) beserta metode pengukurannya, dengan menyoroti belum adanya skala OB yang terdefinisi secara jelas. Dalam studi ini, OB diartikan sebagai bentuk pengakuan terhadap bakat dan pengalaman yang dimiliki individu.	kuantitatif	menemukan bahwa skala “Be Myself” memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan skala “Penerimaan” berpengaruh terhadap niat karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Temuan ini menegaskan pentingnya kepemilikan organisasi dalam memengaruhi hasil dan perilaku kerja di tempat kerja.
---	--	------	-----	---	-------------	---

Antecedents and Consequences of Idiosyncratic Deals: A Frame of Resource Exchange	Cynthia Lee & Chun Hui	2011	China	mengkaji bagaimana waktu serta isi dari idiosyncratic deals (i-deal) memengaruhi daya tarik organisasi dan retensi karyawan. Studi ini juga menekankan peran individualisme pribadi, keterampilan sosial, dan status orang dalam yang dirasakan dalam proses negosiasi kesepakatan, serta implikasinya terhadap kontrak psikologis di lingkungan kerja.	kuantitatif	menunjukkan bahwa transaksi sebelum terjadinya i-deals cenderung berorientasi pada aspek ekonomi, sedangkan setelah i-deal terbentuk hubungan menjadi lebih sosial dan relasional. Selain itu, fleksibilitas serta pengurangan beban kerja dalam i-deal memperlihatkan pengaruh yang tidak konsisten terhadap kontrak psikologis, sehingga belum terdapat kesimpulan yang pasti mengenai karakteristiknya. Hasil penelitian juga menemukan bahwa pengurangan beban kerja dalam i-deal memiliki hubungan positif dengan kewajiban transaksional, sementara fleksibilitas i-deal tidak menunjukkan hubungan positif yang serupa.
---	------------------------	------	-------	---	-------------	--

Workplace status differences and proactive behaviours: The role of perceived insider status and promotion criterion	Zhiqiang Liu, Xi Ouyang, Tae-Yeol Kim & Ying Chen	2024	china	membahas bagaimana perbedaan status horizontal dan vertikal dalam kelompok kerja memengaruhi status orang dalam yang dirasakan (Perceived Insider Status/PIS) serta perilaku proaktif karyawan.	kuantitatif	menunjukkan bahwa perbedaan status horizontal memberikan pengaruh positif terhadap PIS, sedangkan perbedaan status vertikal menunjukkan pengaruh tertentu. Selain itu, PIS ditemukan berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara perbedaan status dan perilaku proaktif karyawan. Menunjukkan bahwa perilaku sosialisasi proaktif memberikan pengaruh positif terhadap kinerja tugas dan integrasi sosial melalui status orang dalam yang dirasakan (Perceived Insider Status/PIS). Selain itu, tradisionalitas pengawas terbukti secara signifikan memoderasi hubungan antara perilaku sosialisasi proaktif dan PIS, di mana semakin tinggi tingkat tradisionalitas pengawas maka hubungan tersebut
Proactive socialization behavior in China: The mediating role of perceived insider status and the moderating role of supervisors' traditionality	Jiewang & Tae-Yeolkim	2012	China	mengkaji perilaku sosialisasi proaktif pada karyawan di China dan menyoroti pengaruh positifnya terhadap kinerja tugas serta integrasi sosial melalui status orang dalam yang dirasakan (Perceived Insider Status/PIS). Selain itu, studi ini juga meneliti peran	kuantitatif	Menunjukkan bahwa perilaku sosialisasi proaktif memberikan pengaruh positif terhadap kinerja tugas dan integrasi sosial melalui status orang dalam yang dirasakan (Perceived Insider Status/PIS). Selain itu, tradisionalitas pengawas terbukti secara signifikan memoderasi hubungan antara perilaku sosialisasi proaktif dan PIS, di mana semakin tinggi tingkat tradisionalitas pengawas maka hubungan tersebut

				tradisionalitas pengawas sebagai variabel moderasi		semakin melemah. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa pendatang baru di China cenderung memiliki kemampuan penyesuaian yang lebih baik karena telah memiliki informasi sebelumnya mengenai perusahaan investasi asing maupun perusahaan milik negara..
Servant leadership and thriving at work: perceived insider status and caring climate effects	Marsianus Mahendra Pratama & Martinus Parnawa Putranta	2025	Indonesia	mengkaji bagaimana kepemimpinan pelayan berkontribusi terhadap peningkatan pertumbuhan karyawan di tempat kerja dengan menekankan peran mediasi status orang dalam yang dirasakan (Perceived Insider Status/PIS) serta pengaruh moderasi dari iklim psikologis	kuantitatif	Menunjukkan bahwa kepemimpinan pelayan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap pertumbuhan karyawan di tempat kerja, baik secara langsung maupun melalui peran mediasi status orang dalam yang dirasakan (Perceived Insider Status/PIS). Selain itu, iklim psikologis yang peduli ditemukan mampu memperkuat hubungan antara kepemimpinan pelayan dan perkembangan

				yang peduli. Tujuan penelitian ini adalah menunjukkan bahwa lingkungan organisasi yang suportif mampu memperkuat efektivitas kepemimpinan pelayan dalam meningkatkan kesejahteraan dan perkembangan karyawan.		karyawan, sehingga menegaskan pentingnya lingkungan organisasi yang suportif. Penelitian ini juga menempatkan PIS sebagai mekanisme psikologis utama yang menjelaskan bagaimana kepemimpinan pelayan dapat mendorong berkembangnya karyawan, sekaligus memberikan kontribusi pada kajian perilaku organisasi positif.
Pengaruh Illegitimate Task Terhadap Work Withdrawal Behavior Peran Mediasi Perceived Insider Status Gen Z Di Tangerang	Lusi Febriyanti & Wisnu Budi Prasetyo	2025	Indonesia	mengkaji pengaruh ketidakjelasan tugas terhadap perilaku kerja pekerja Generasi Z di Tangerang dengan menekankan peran penting status orang dalam yang dirasakan (Perceived Insider Status/PIS).	kuantitatif	menemukan bahwa ketidakjelasan tugas memiliki pengaruh signifikan terhadap munculnya perilaku penarikan kerja pada pekerja Generasi Z, sehingga menegaskan pentingnya kejelasan dan legitimasi tugas dalam meningkatkan keterlibatan karyawan. Selain itu, status orang dalam yang dirasakan (Perceived Insider Status/PIS) terbukti memediasi hubungan antara

tugas yang tidak jelas dan perilaku kerja, yang menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap posisi dan penerimaan mereka dalam organisasi dapat memengaruhi tingkat komitmen kerja mereka.

Pengaruh Psychological Safety Terhadap Felt Accountability: Perceived Insider Status Sebagai Mediator	Junialatas ti & Fajrianthi	2024	Indonesia	mengkaji pengaruh keselamatan psikologis terhadap akuntabilitas yang dirasakan, dengan status orang dalam yang dirasakan (Perceived Insider Status/PIS) berperan sebagai variabel mediasi	kuantitatif	menunjukkan bahwa keamanan psikologis tidak memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap akuntabilitas yang dirasakan. Meskipun demikian, keamanan psikologis tetap memiliki pengaruh tidak langsung yang penting melalui status orang dalam yang dirasakan (Perceived Insider Status/PIS) sebagai variabel mediasi. Temuan juga menjelaskan bahwa hubungan antara keamanan psikologis, PIS, dan akuntabilitas yang dirasakan bersifat linier. Secara keseluruhan, hasil
---	----------------------------	------	-----------	---	-------------	---

penelitian menegaskan bahwa PIS memegang peranan mediasi yang krusial dalam meningkatkan tingkat akuntabilitas yang dirasakan oleh karyawan di dalam organisasi..

Workplace Incivility and Work Engagement: The Chain Mediating Effects of Perceived Insider Status, Affective Organizational Commitment and Organizational Identification	Ju Guo , Yanjun Qiu & Yongtao Gan	2020	china	menelaah pengaruh perilaku tidak sopan di tempat kerja terhadap keterlibatan kerja para anggota, sekaligus mengidentifik asi peran status orang dalam yang dirasakan (Perceived Insider Status/PIS), komitmen organisasi afektif, dan identifikasi organisasi sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut	kuantitatif	menemukan bahwa ketidaksopanan di tempat kerja (Workplace Incivility/WPI) memberikan dampak negatif terhadap keterlibatan kerja anggota fakultas di universitas swasta di China. Hubungan tersebut terbukti signifikan melalui peran mediator berantai, yaitu status orang dalam yang dirasakan (Perceived Insider Status/PIS), komitmen organisasi afektif (Affective Commitment/AC), dan identifikasi organisasi (Organizational Identification/OID). Temuan ini menunjukkan bahwa WPI tidak
--	-----------------------------------	------	-------	--	-------------	--

secara langsung menurunkan keterlibatan kerja, melainkan melalui interaksi yang kompleks antarvariabel mediasi tersebut, yang secara bersama-sama memengaruhi tingkat keterlibatan kerja karyawan..

The Relationship Between Employee's Status Perception and Organizational Citizenship Behaviors: A Psychological Path of Work Vitality	Yuhao Liu ,Xiang zhou Yin, Si Li, Xingchi Zhou , Ruilin Zhu & Fei Zhang	2021	China	mengkaji bagaimana persepsi karyawan terhadap status yang mereka miliki memengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi (Organization al Citizenship Behavior/OCB)	kuantitatif	menunjukkan bahwa persepsi status yang dimiliki karyawan berkaitan secara positif dengan vitalitas kerja dan perilaku kewarganegaraan organisasi yang menantang (OCB). Vitalitas kerja juga terbukti berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut, di mana persepsi status yang lebih tinggi mampu meningkatkan vitalitas kerja sehingga mendorong munculnya perilaku OCB. Selain itu, interaksi antara persepsi status dan motivasi dominasi ditemukan berpengaruh signifikan terhadap
---	---	------	-------	---	-------------	--

vitalitas kerja, yang berarti pengaruh positif persepsi status akan semakin kuat ketika tingkat motivasi dominasi tinggi. Sebaliknya, pada kondisi motivasi dominasi rendah, pengaruh persepsi status terhadap vitalitas kerja menjadi tidak signifikan, sehingga menunjukkan pentingnya peran motivasi dalam memperkuat hubungan tersebut.

Perceived Insider Status and Job design Predict job Attitudes and Work Performance of Restaurant Employees	Steffen P.Raub	2018	Singapura	untuk melihat bagaimana status orang dalam yang dirasakan (PIS) mempengaruhi kepuasan kerja, turnover intention, dan kinerja karyawan di rantai restoran Singapura.	kuantitatif	menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan yang bersifat objektif, terutama perbedaan antara pekerjaan penuh waktu dan paruh waktu serta status pekerjaan permanen dan musiman, memiliki hubungan yang signifikan dengan status orang dalam yang dirasakan (PIS) pada karyawan restoran di Singapura. Selain itu, PIS ditemukan memberikan pengaruh positif terhadap berbagai hasil kerja, seperti meningkatnya
--	----------------	------	-----------	---	-------------	--

kepuasan kerja, menurunnya niat untuk keluar dari pekerjaan, meningkatnya kinerja dalam menjalankan peran, perilaku menyampaikan pendapat (voice behavior), serta inisiatif pribadi karyawan.

Why do I contribute when I am an "insider"? A moderated mediation approach to perceived insider status and employee's innovative behavior	Hongli Wang ,Jin gming Feng,Peter Prevellic dan Kunjin Wu	2017	China	membahas bagaimana status orang dalam yang dirasakan (PIS) memengaruhi perilaku inovatif karyawan, dengan felt obligation berperan sebagai mediator dan stres kerja sebagai variabel moderator.	kuantitatif	menunjukkan bahwa status orang dalam yang dirasakan (PIS) memiliki hubungan positif dengan perilaku inovatif karyawan, di mana felt obligation berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Selain itu, stres pekerjaan ditemukan berfungsi sebagai variabel moderator yang memengaruhi hubungan antara felt obligation dan perilaku inovatif, sekaligus memengaruhi keseluruhan mekanisme mediasi dalam model penelitian tersebut..
Insider or outsider? How	Christina L.	2002	USA	mengkaji persepsi	kuantitatif	menunjukkan adanya hubungan

employee perceptions of insider status affect their work behavior	Stamper & Suzanne S. Materson	karyawan terhadap status mereka sebagai orang dalam organisasi (PIS) serta menyoroti pentingnya peran PIS dalam memengaruhi perilaku karyawan. Melalui pemahaman terhadap PIS, organisasi dapat menilai sejauh mana tingkat keterlibatan, rasa memiliki, dan partisipasi karyawan dalam organisasi.	yang signifikan antara status orang dalam yang dirasakan (PIS) dan dukungan organisasi yang dirasakan (POS), di mana PIS juga ditemukan berhubungan positif dengan perilaku altruisme karyawan. Selain itu, persepsi karyawan mengenai status mereka sebagai bagian dari organisasi dapat dipengaruhi oleh keadilan organisasi serta faktor identitas sosial. Temuan penelitian juga mengindikasikan bahwa tingginya jumlah pekerja paruh waktu pada sektor jasa dapat memengaruhi generalisasi hasil penelitian apabila diterapkan pada sektor pekerjaan lainnya.
---	---	---	--

DISKUSI

Dalam sistematik litelatur review ini terdapat 24 jurnal yang di review berasal dari jurnal yang publish pada tahun 2002 sampai tahun 2025. Pada distribusi tahun menunjukkan jurnal tentang PIS mengalami peningkatan signifikan sejak 2018 dan puncak publikasi pada tahun 2018 terdapat 4 artikel dan tahun 2023 ada 4 artikel juga yang menandakan bahwa PIS merupakan topik yang semakin relevan dan berkembang dalam 5–7 tahun terakhir.

Dari sebaran negara yang melakukan penelitian paling banyak berasal dari benua asia yaitu negara china , singapura , turki dan pakistan, serta benua amerika yaitu kanada. Semua litelatur menggunakan metode penelitian kuantitatif dalam menilai PIS. PIS umumnya diposisikan sebagai variabel independen dan variabel mediator. Semua penelitian menggunakan survei kuesioner, yang dilanjutkan dengan analisis statistik berupa regresi berganda dan SEM yang paling banyak. Untuk ukuran sampel bervariasi: $\pm 175 - 820$ responden, yang

terdiri dari karyawan manufaktur, UMKM, sektor jasa dan organisasi publik ataupun swasta.

Berdasarkan literatur diatas banyak membahas PIS sebagai mediator hanya 2 jurnal saja yang menjadikan PIS sebagai variable independen , dimana ada banyak faktor seperti perceived organisation support (POS) ,Status pekerjaan objektif (penuh waktu vs paruh waktu) ,Jenis pekerjaan (permanen vs. musiman),Motivasi dominasi,Komitmen organisasi afektif (AC) ,Ketidaksopanan di tempat kerja (WPI),Identifikasi organisasi ,Keamanan psikologis,tugas tidak jelas ,kepemimpinan pelayan ,Perilaku sosialisasi proaktif ,Tradisionalitas pengawas ,Perbedaan status horizontal dan vertikal (jabatan), Individualisme ,Keterampilan sosial ,Be Myself (Menjadi diri sendiri),Acceptance (Penerimaan),Value Diversity (Menghargai keberagaman), Kesadaran moral organisasi ,Manajemen sumber daya manusia berorientasi karyawan (EOHRM) ,Manajemen sumber daya manusia yang bertanggung jawab secara sosial (SR-HRM) ,Kepemimpinan

inklusif, leader-member exchange (LMX), Keyakinan efikasi kolektif (CE), Perilaku Manajerial yang Dapat Dipercaya, Narsisme pemimpin, citra pemberi kerja mempengaruhi karyawan dalam mempersepsikan dirinya sebagai orang dalam organisasi (PIS).

Dalam penelitian organisasi dan manajemen, Perceived Insider Status (PIS) paling sering digunakan sebagai variabel mediasi. PIS berfungsi menjelaskan bagaimana faktor-faktor organisasi, seperti dukungan organisasi, gaya kepemimpinan, hubungan atasan-bawahan, praktik SDM, dan keamanan psikologis dapat memengaruhi sikap maupun perilaku kerja karyawan. Misalnya, dukungan organisasi meningkatkan perasaan karyawan sebagai bagian dari organisasi (insider), yang kemudian berdampak pada meningkatnya organizational citizenship behavior (OCB), komitmen organisasi, kinerja, dan work engagement. Dalam posisi ini, PIS menjadi “jembatan” antara variabel organisasi dengan hasil perilaku kerja karyawan (Wang et al., 2021; Stamper & Masterson, 2002).

Selain sebagai mediasi, beberapa

penelitian juga menggunakan PIS sebagai variabel independen. Dalam model ini, PIS diposisikan sebagai faktor yang secara langsung memengaruhi variabel lain, seperti kepuasan kerja, loyalitas, keterikatan kerja, perilaku inovatif, hingga turnover intention. Artinya, semakin tinggi perasaan menjadi bagian dari organisasi, semakin positif sikap dan perilaku kerja yang muncul pada karyawan (Karatepe, 2018).

Namun, penggunaan PIS sebagai variabel moderator masih relatif jarang ditemukan. Dalam beberapa studi, PIS digunakan untuk memperkuat atau memperlemah hubungan antara dua variabel, misalnya hubungan antara stres kerja dengan kinerja atau antara kepemimpinan dengan perilaku kerja. Pada posisi ini, tingkat PIS menentukan seberapa kuat pengaruh suatu faktor terhadap hasil kerja karyawan. Meski demikian, dibandingkan sebagai moderator, penggunaan PIS sebagai variabel mediasi jauh lebih dominan dalam literatur penelitian manajemen dan perilaku organisasi.

Review jurnal diatas di temukan

beberapa gap untuk penelitian PIS anantara lain metode penelitian masih monoton yaitu kuantitatif , dari segi geografis terbatas kebanyakan di dominasi China, sedangkan negara berkembang lain masih minimal. untuk responden kebanyakan di bidang manufaktur dan industri makanan dan minuman, jarang dilakukan di dunia kesehatan.

KESIMPULAN

Perceived Insider Status merupakan elemen penting dalam perilaku organisasi yang secara kuat terbukti meningkatkan kinerja, keterlibatan, kepuasan, dan loyalitas karyawan serta menurunkan niat keluar kerja. dari sistematik sitelatur review ini menunjukkan bahwa PIS berfungsi sebagai faktor psikologis utama yang menjembatani kebijakan organisasi dan perilaku karyawan. Topik ini masih sangat terbuka untuk dilakukan penelitian lebih lanjut dengan mengambil metode kualitatif, lokasi di

Indonesia, dengan responden penelitian dari sektor kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

Bauer, T. N. and Green, S. G. (1998). Testing the combined effects of newcomer information seeking and manager behavior on socialization. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 72.

Blau, G., Goldberg, D. and Kyser, D. (2023) 'Organizational belonging – proposing a new scale and its relationship to demographic, organization, and outcome variables', *Journal of Workplace Behavioral Health*, 38(3), pp. 226–253. <https://doi.org/10.1080/15555240.2023.2178448>

Caron, J., Asselin, H., Beaudoin, J.-M. and Muresanu, D. (2019) 'Promoting perceived insider status of indigenous employees: a review within the psychological contract framework', *Cross Cultural & Strategic Management*, 26(4), pp. 609–638.

<https://doi.org/10.1108/CCSM-02-2019-0031>

Çelik, G.G., Taşkıran, E., Aydıngün, G. and Öngel, G. (2023) 'Identifying the effect of leader–member exchange on workplace loneliness: the role of perceived insider status', *Journal of Current Researches on Social Sciences (JoCreSS)*, 13(3).
<https://doi.org/10.26579/jocress.13.3.14>

Chen, X., Liao, J., Wu, W. and Zhang, W. (2017) 'Perceived insider status and feedback reactions: a dual path of feedback motivation attribution', *Frontiers in Psychology*, 8, 668.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00668>

Chen, Z. X. and Aryee, S. (2007). Delegation and employee work outcomes: an examination of the cultural context of mediating processes in China. *Academy of Management Journal*, 50, 226–238.
<https://doi.org/10.5465/20159849>

Febriyanti, L. and Prasetyo, W.B. (2025) 'Pengaruh illegitimate task terhadap work withdrawal behavior: peran mediasi perceived insider status Gen Z di Tangerang', *Innovative: Journal of Social Science Research*, 5(4), pp. 12414–12428.

Guerrero, S., Sylvestre, J. and Muresanu, D. (2013) 'Pro-diversity practices and perceived insider status', *Cross Cultural Management: An International Journal*, 20(1), pp. 5–19.
<https://doi.org/10.1108/13527601311296229>

Guo, J., Qiu, Y. and Gan, Y. (2020) 'Workplace incivility and work engagement: the chain mediating effects of perceived insider status, affective organizational commitment and organizational identification', *Current Psychology*.
<https://doi.org/10.1007/s12144-020-00699-z>

Karatepe, O.M. 2018, Perceived insider status, work

engagement and job outcomes: evidence from the hospitality industry, *Tourism and Hospitality Research*, vol.18,no.3.<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1467358416650617>.

Latasti, J. and Fajrianthi, F. (2024) 'Pengaruh psychological safety terhadap felt accountability: perceived insider status sebagai mediator', *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 12(2), pp. 123–138.

Lee, C. and Hui, C. (2011) 'Antecedents and consequences of idiosyncratic deals: a frame of resource exchange', *Frontiers of Business Research in China*, 5(3), pp. 380–401.
<https://doi.org/10.1007/s11782-011-0136-1>.

Lin, H. (2018) 'The effect of inclusive leadership on employees' procrastination', *Psychology*, 9, pp. 714–727.
<https://doi.org/10.4236/psych.2018.94045>.

Liu, D., Bakari, H., Niaz, M., Zhang, Q. and Shah, I.A.

(2022) 'Impact of managerial trustworthy behavior on employee engagement: mediating role of perceived insider status', *Frontiers in Psychology*, 13, 942697.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.942697>.

Liu, Y., Yin, X., Li, S., Zhou, X., Zhu, R. and Zhang, F. (2021) 'The relationship between employee's status perception and organizational citizenship behaviors: a psychological path of work vitality', *Psychology Research and Behavior Management*, 14, pp. 743–757.
<https://doi.org/10.2147/PRBM.S307664>.

Liu, Z., Ouyang, X. and Kim, T.-Y. (2023) 'Workplace status differences and proactive behaviours: the role of perceived insider status and promotion criterion', *Journal of Occupational and Organizational Psychology*.
<https://doi.org/10.1111/joop.12488>.

Pan, J.F. (2018) 'The influence mechanism of employee-oriented human resource management on employees' proactive behavior', Open Access Library Journal, 5, e4695.
<https://doi.org/10.4236/oalib.1104695>.

Pfeffer, J. and Baron, J. N. (1988). "Taking the workers back out: recent trends in the structuring of employment" in Research in Organizational Behavior, eds. B. M. Staw and L. L. Cummings, Vol. 10. Greenwich: JAI Press, pp. 257–303.

Pratama, M.M. and Putranta, M.P. (2025) 'Servant leadership and thriving at work: perceived insider status and caring climate effects', PHINISI Journal, 2(4), pp. 135–142.
<https://doi.org/10.64282/phi.v2i4.106>.

Raub, S.P. (2018) 'Perceived insider status and job design predict job attitudes and

work performance of restaurant employees', Journal of Hospitality & Tourism Research, 42(6), pp. 880–903.
<https://doi.org/10.1177/1096348016654974>.

Schultze, S.M.S. (2023) Collective efficacy, perceived insider status, and job satisfaction in U.S. higher education faculty. Doctoral dissertation. Trevecca Nazarene University, School of Graduate and Professional Studies.

Stamper, C. L. and Masterson, S. S. (2002). Insider or outsider? How employee perceptions of insider status affect their work behavior. Journal of Organizational Behavior, 23, 875–894.
<https://doi.org/10.1002/job.175>.

Tatar, B. and Erdil, O. (2019) 'Feeling insider and performing better: the importance of employer brand', in The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences (EpSBS): Proceedings of the 14th

ISMC and 8th ICLTIBM-2018.
Future Academy.

<https://doi.org/10.15405/epsbs.2019.01.02.43>

Tsui, A. S., Pearce, J. L.,
Porter, L. W. and Hite, J. P.
(1995). Choice of employee–
organization relationship:
influence of external and internal
organizational factors. *Personnel
and Human Resource
Management*, 13, 117–151.

Wang, H., Feng, J.,
Prevellie, P. and Wu, K. (2017)
‘Why do I contribute when I am
an “insider”? A moderated
mediation approach to perceived
insider status and employee’s
innovative behavior’, *Journal of
Organizational Change
Management*, 30(7), pp. 1184–
1197.
<https://doi.org/10.1108/JOCM-06-2016-0109>

Wang, H., Liu, G., Wang,
M. and Dong, Y. (2021) ‘Leader
narcissism and employee
organizational citizenship
behavior directed toward the

leader: roles of perceived insider
status and need for self-esteem’,
Frontiers in Psychology, 12,
747330.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.747330>.

Wang, H.T. (2018) ‘Effect
of perceived organizational
virtuousness on challenge-
oriented organizational
citizenship behavior: a dual
mediation model’, *American
Journal of Industrial and Business
Management*, 8, pp. 1536–1548.
<https://doi.org/10.4236/ajibm.2018.86103>.

Wang, J. and Kim, T.-Y.
(2012) ‘Proactive socialization
behavior in China: the mediating
role of perceived insider status
and the moderating role of
supervisors’ traditionality’,
*Journal of Organizational
Behavior*, 33(3), pp. 389–406.
<https://doi.org/10.1002/job.1811>.

Xia, D., Sun, J., Zhang, C.
and Zhang, Y. (2022) ‘The
relationship between

organizational commitment and turnover intention among temporary employees in the local government: mediating role of perceived insider status and moderating role of gender', *Frontiers in Psychology*, 13, 1024139.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1024139>.

Yang, J.F., Shi, W., Chen, E.W., Luo, B.N., Zhao, J.Z., Yin, Z. and Tao, J. (2023) 'Are "outsiders" in? Exploring the impact of outsourced workers' perceived insider status and job value status on job performance', *Frontiers in Psychology*, 14, 1159022.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1159022>