

Hubungan Antara *Job Embeddedness* Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Pt. X

The Relationship Between Job Embeddedness and Organizational Citizenship Behavior in Pt. X Employees

Shelma Ayu Desearsa

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: Shelma.19049@mhs.unesa.ac.id

Umi Anugerah Izzati

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: umianugerah@unesa.ac.id

Abstrak

Job embeddedness dan *organizational citizenship behavior* pada karyawan memiliki potensi untuk saling mempengaruhi. Karyawan yang merasa terikat dengan organisasi cenderung lebih menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior* yang dapat memberikan manfaat bagi perusahaan seperti peningkatan produktivitas, kolaborasi, dan lingkungan kerja yang positif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job embeddedness* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. X. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan analisis korelasional dengan subjek yaitu karyawan tetap berjumlah 112 karyawan. Teknik analisis data dengan korelasi *pearson product moment* dan penghitungan dilakukan menggunakan *SPSS 25.0 for windows*. Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa taraf signifikan yaitu sebesar 0.006 ($P < 0.05$), artinya terdapat hubungan yang signifikan antara *job embeddedness* dengan *organizational citizenship behavior*. Nilai koefisien korelasi *product moment* yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu sebesar 0.762 ($r = 0.762$), Hasil koefisien korelasi menunjukkan nilai yang positif dan kuat artinya hubungan antara kedua variabel searah sehingga apabila variabel *job embeddedness* memiliki nilai yang tinggi maka variabel *organizational citizenship behavior* juga akan semakin tinggi.


Kata kunci: *Organizational Citizenship Behavior*, *Job Embeddedness*, Karyawan, Perusahaan

Abstract

Job embeddedness and *organizational citizenship behavior* in employees have the potential to influence each other. Employees who feel attached to the enterprises tend to be more likely to demonstrate *organizational citizenship behavior* that can provide benefits to the organization such as increased productivity, collaboration, and a positive work environment. This study aims to determine the relationship between *job embeddedness* and *organizational citizenship behavior* in PT X employees. The method used in this research is quantitative method with correlational analysis. The subjects used in this study were permanent employees totaling 112 employees. Data collection techniques with *organizational citizenship behavior* scale and *job embeddedness* scale. Data analysis techniques with *Pearson product moment* correlation and calculations are carried out using the help of the *SPSS application program version 25.0 for windows*. The results of the analysis conducted show that the significant level is 0.006 ($P < 0.05$), meaning that there is a significant relationship between *job embeddedness* and *organizational citizenship behavior*. The *product moment* correlation coefficient value obtained in this study is 0.762 ($r = 0.762$), the results show the relationship between *job embeddedness* and *organizational citizenship behavior* is classified as a strong relationship. The

correlation coefficient results show a positive value, meaning that the relationship between the two variables is unidirectional so that if the job embeddedness variable has a high value, the organizational citizenship behavior variable will also be higher.

Key word: *Organizational Citizenship Behavior,, Job Embeddedness, Employe, Enterprinses.*

Article History	 <p>This is an open access article under the CC-BY-SA license</p> <p>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</p>
Submitted : 27-06-2023	
Final Revised : 04-07-2023	
Accepted : 04-07-2023	

Sumber daya manusia atau karyawan dalam hal ini memiliki urgensi tersendiri dalam sebuah perusahaan, khususnya di bidang perusahaan konstruksi. PT.X merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri konstruksi (Supriyadi et al, 2020). PT. X sebagai perusahaan konstruksi sangat membutuhkan kualitas dan peran dari sumber daya manusia atau karyawan yang bekerja di industri perusahaan konstruksi. Hal ini juga selaras dengan yang disampaikan oleh (Ngasuko, 2015) bahwa kualitas sumber daya manusia di industri perusahaan konstruksi seiring dengan berjalannya waktu mengalami penurunan. Padahal industri perusahaan konstruksi baik berhasil atau kesuksesannya sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawannya (Nawaser et al, 2015).

Organizational citizenship behavior memiliki urgensi dalam setiap industri konstruksi karena secara tidak langsung mampu menunjukkan kesediaan dari karyawan perusahaan untuk bekerja tanpa rasa tekanan dari tuntutan pekerjaan mereka. Hal ini juga selaras dengan yang dijelaskan oleh (Estiningsih, 2018) bahwa ketika industri konstruksi memiliki tingkat *organizational citizenship behavior* yang tinggi maka karyawan yang bekerja dalam industri konstruksi tersebut mampu menghadapi setiap tantangan maupun kendala yang muncul. Sebuah perusahaan yang memiliki karyawan dengan *tingkat organizational citizenship behavior* yang rendah maka perlu diperhatikan. Perusahaan yang tidak memiliki *organizational citizenship behavior* maka dampak karyawannya cenderung untuk sulit menyesuaikan diri dengan kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan. Hal-hal tersebut akan berdampak pada kinerja dan kualitas perusahaan dalam mencapai target. Berbeda dengan perusahaan yang memiliki tingkat *organizational citizenship behavior* yang tinggi akan berdampak pada tingginya komitmen karyawan dalam bekerja. Menurut penelitian Isrok et al (2021) apabila perusahaan tidak memiliki *organizational citizenship behavior* pada karyawannya maka tidak menutup kemungkinan perusahaan tersebut akan sulit dan terhambat dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Organizational citizenship behavior dipahami berdasarkan (Kambu et al., 2012) sebagai bentuk perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan ketika mereka menginginkan terlibat lebih dalam pekerjaan di perusahaan. Menurut Organ (2006) perilaku individu tambahan yang tidak diakui secara langsung atau eksplisit dalam sistem kerja formal dan dapat dengan cepat meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. *Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku yang bersifat sukarela dan dipilih sendiri oleh karyawan dan bukan suatu paksaan atau keharusan yang diwajibkan oleh organisasi untuk kepentingan organisasi itu sendiri. *Organizational citizenship behavior* adalah bentuk perilaku yang merupakan keputusan

dan inisiatif individu yang tidak terkait dengan sistem penghargaan formal organisasi, tetapi meningkatkan efisiensi organisasi secara keseluruhan. (Turnipseed, D. L., & VandeWaa, 2020). Perilaku tersebut bukan bagian dari pekerjaan formal atau deskripsi pekerjaan karyawan, sehingga karyawan yang tidak mengambil peran tambahan tidak akan dihukum.

Menurut Organ (2006) menjelaskan bahwa *organizational citizenship behavior* memiliki aspek *altruism*, perilaku saling membantu meringankan pekerjaan dalam organisasi. *Courtesy*, membantu rekan kerja dalam menyelesaikan atau mencegah masalah. *Sportsmanship*, perilaku saling toleransi antar sesama pekerja. *Civic virtue*, sikap peduli dan berkontribusi dalam perusahaan atau organisasi. *Conscientiousness*, perilaku menguntungkan dan kepatuhan peraturan dalam organisasi.

Konsep *organizational citizenship behavior* akan dijelaskan melalui hasil interpretasi dari penelitian yang dilakukan (Darto, 2014), karyawan yang memiliki *organizational citizenship behavior* akan menunjukkan ciri - ciri yaitu memiliki semangat dan rasa tanggung jawab untuk memenuhi deskripsi tugas kerjanya (Wuryani, E., & Tjiptohadi, 2009). Karyawan dengan tingkat *organizational citizenship behavior* yang rendah akan memunculkan ciri - ciri seperti tendensi untuk melakukan korupsi, tidak mampu mencapai target, dan merusak citra perusahaan (Wuryani, E., & Tjiptohadi, 2009). Motivasi karyawan agar dapat terlibat *organizational citizenship behavior* ditentukan oleh seberapa banyak karyawan ingin terlibat perilaku dan berapa banyak karyawan merasa bahwa harus terlibat dalam perilaku. Karyawan mungkin ingin terlibat perilaku, demi karyawan atau orang lain baik pemimpin maupun rekan kerjanya, atau demi organisasi itu sendiri.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti melalui wawancara dengan kepala *human resources* yang telah bekerja di PT.X lebih dari 20 tahun menjelaskan bahwa hubungan para karyawan sangat dekat bahkan tidak segan untuk saling membantu dan bekerja sama menyelesaikan sebuah pekerjaan agar lebih efektif dan efisien. Kepala divisi *engineering manager* (EM) juga mengungkapkan bahwa meskipun divisi ini sering berada di lapangan namun, keikutsertaan mereka dalam mencapai target proyek perusahaan cukup tinggi, dibuktikan dengan pola kerja sama antara divisi *site operational manager* (SOM) yang turut serta mengikuti evaluasi bulanan secara rutin dan keterlibatan untuk saling memberi saran perencanaan demi kepentingan perkembangan perusahaan. Kepala bagian administrasi dan komersil juga menyatakan bahwa lingkungan pekerjaan yang dibangun di PT.X sangat dijaga, dibuktikan dengan keikutsertaan seluruh karyawan dalam rutinitas bulanan pengajian bersama bagi yang muslim yang dilakukan setiap jumat awal bulan, meskipun dilaksanakan di pagi hari namun seluruh karyawan datang tepat waktu dan mengikuti akhir. Fenomena ini menjadi keunikan yang ingin peneliti kaji lebih dalam sesuai dengan topik yang akan di teliti khusus mengenai hubungan antara *job embeddedness* karyawan PT. X terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan pada beberapa ulasan fenomena yang sudah dijelaskan maka *organizational citizenship behavior* penting untuk perusahaan. Perlu dipahami bahwa *organizational citizenship behavior* terhadap karyawan akan dipengaruhi beberapa faktor. (Dash, S., & Pradhan, 2014) bahwa *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu *leader member exchange* dan *job embeddedness*. Khususnya penelitian ini berfokus pada faktor *organizational citizenship behavior* yang kedua yaitu *job embeddedness*. Faktor tersebut merujuk pada kondisi dari karyawan yang merasa terikat dengan pekerjaannya. *Job embeddedness* juga dipengaruhi oleh aspek *on the job* dan *off the job*.

Menurut pendapat dari (Mitchell, T. R., et al, 2001) menjelaskan bahwa *job embeddedness* dipahami sebagai keterikatan pekerjaan dengan karyawan. *Job embeddedness* juga berkaitan dengan kecocokan, hubungan, dan pengorbanan dari karyawan. Penelitian ini lebih berfokus

pada faktor *job embeddedness* sebagai variabel X yang mempengaruhi variabel Y karena *job embeddedness* mampu membuat menimbulkan keinginan dari karyawan untuk bertahan dalam perusahaan bahkan mempengaruhi karyawan lainnya. Penelitian sejenis dari (Wijayanto, B. R., & Kismono, 2004) menunjukkan keterkaitan antara *job embeddedness* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan.

Job embeddedness juga merupakan jaringan yang menjadikan individu untuk tetap berada dalam organisasi, di mana jaringan tersebut terbagi menjadi organisasi itu sendiri dan komunitas yang terdapat di dalamnya (Al-Ghazali, 2020). Keterkaitan antara karyawan dengan pekerjaannya dan organisasinya mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap berada pada pekerjaannya. Berdasarkan pendapat dari Mitchell et al. (2001) menjelaskan bahwa *job embeddedness* memiliki tiga aspek. Aspek yang pertama yaitu *link*, yang merujuk pada sejauh mana karyawan dapat merasakan keterikatan dan korelasi dengan perusahaannya. Hal ini juga berlaku ketika terdapat komunitas dalam organisasi. Aspek ini akan dipengaruhi oleh jumlah karyawan yang berinteraksi. *Fit*, aspek kedua ini menunjukkan sejauh mana kesesuaian antara kehidupan karyawan dengan pekerjaan yang dilakukannya di perusahaan. Aspek yang terakhir adalah *sacrifice*, menunjukkan bahwa sejauh mana karyawan akan berkorban untuk perusahaan.

Berdasarkan paparan mengenai aspek dari *job embeddedness* diatas, peneliti memilih *job embeddedness* sebagai variabel terikat berdasarkan observasi dan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti. Ditemukan fenomena pada perusahaan kontruksi yang telah berjalan lebih dari 20 tahun lamanya, dengan karyawan didalamnya yang rata-rata telah bekerja lebih dari 5 tahun bahkan tidak sedikit karyawan yang masih bekerja terhitung lebih dari 15 tahun lamanya. Fenomena yang di temukan peneliti dalam perusahaan ini, tentu berkaitan dengan keputusan karyawan untuk tetap pada perusahaan tersebut dan ada kaitannya dengan variabel terikat peneliti yaitu *job embeddedness*. Beberapa karyawan dari wawancara yang telah dilakukan peneliti, mengungkapkan bahwa adanya rasa kenyamanan dan rasa kekeluargaan yang di rasakan karyawan sehingga menjadi salah satu alasan karyawan tetap berada pada perusahaan.

Penelitian dahulu pernah dilakukan (Khoiriyah, N., 2021) berjudul “Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan” yang menunjukkan hasil yang sama, yaitu semakin tinggi standart komitmen organisasi semakin tinggi juga *organizational citizenship behavior* di dalam sebuah perusahaan. Penelitian dengan topik yang sama dilakukan (Nawaser, K., et al, 2015) untuk mengevaluasi dan menganalisis hubungan antara *organization citizenship behavior* dan profitabilitas cabang Bank Mellat di Provinsi Kerman di Iran. Hasil koefisien korelasi Pearson menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara *organizational citizenship behavior* dan profitabilitas di cabang Bank Mellat di Provinsi Kerman.

Menurut penjelasan dari (Lutfi, A. M., et al, 2017) *job embeddedness* merujuk pada kesepahaman bahwa karyawan yang memiliki rasa terikat dengan pekerjaan. Hal tersebut berlanjut karyawan memiliki rasa loyalitas kepada perusahaan dan tetap melaksanakan tugasnya untuk perusahaan. Perusahaan akan dapat mencapai tujuan atau targetnya karena karyawan yang bersedia untuk bekerja. (Jahangir, N., et al, 2004) juga mendukung pernyataan yang sama bahwa *job embeddedness* dapat membantu perusahaan lebih maju lagi. Hal ini disebabkan karyawan yang memiliki *job embeddedness* akan memberikan waktu dan tenaga mereka untuk memenuhi tanggung jawab dan tugas mereka dengan *organizational citizenship behavior* pada perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Amijarso, H. S., & Adriani, 2016) menunjukkan hasil bahwa *organizational citizenship behavior* dianggap sebagai salah satu konsep manajemen yang muncul dan ditekankan untuk efektivitas organisasi. Studi ini bertujuan untuk mengeksplorasi *organizational citizenship behavior* dan signifikansinya bagi organisasi dalam

skenario saat ini khususnya sektor perbankan. Perbedaan penelitian tersebut terlihat dengan adanya penggunaan variabel yang berbeda. Pada penelitian (Amijarso, H. S., & Adriani, 2016) menggunakan *organizational citizenship behavior* menjadi variabel X sedangkan penelitian ini digunakan menjadi variabel Y. Pada penelitian (Nawaser, K., et al, 2015) menunjukkan bahwa variabel Y adalah profitabilitas bank.

Perbedaan dari beberapa penelitian sebelumnya terletak; (1) perbedaan variabel X penelitian. (2) Perbedaan variabel X dan subjek penelitian. (3) Perbedaan aspek - aspek mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Penelitian menggunakan variabel X yang berbeda yaitu *job embeddedness*.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut “apakah ada hubungan antara *job embeddedness* dengan *organizational citizenship behavior* terhadap karyawan PT. X?”

Metode

Metode Penelitian menggunakan metode kuantitatif dalam mengetahui hubungan antara *job embeddedness* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. X. Perbedaan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan pada angka dan skala yang diolah dengan metode statistik. Untuk menjawab hipotesis penelitian bahwa ada hubungan antara *job embeddedness* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. X (Azwar, 2017). Jenis penelitian tujuannya adalah eksplanasi untuk menjelaskan pengaruh suatu variabel dan variabel lainnya.

Sampel/populasi (untuk kuantitatif)

Sampel penelitian dipahami menurut (Baihaqi et al., 2018) sebagai individu yang memiliki karakter khusus menjadi sumber informasi dalam sebuah penelitian. Teknik sampling yang digunakan adalah menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan Teknik pengumpulan sampel dimana seluruh anggotanya berkontribusi dalam sebuah penelitian (Sugiyono., 2010). Sampel yang diambil dalam PT.X merupakan seluruh karyawan tetap yang telah bekerja minimal 2 tahun dengan jumlah 112 karyawan.

Pengumpulan data

Instrumen penelitian merupakan suatu alat peneliti dalam membantu mendapatkan data atau informasi yang digunakan suatu fenomena spesifik yang biasanya merupakan variabel (Sugiyono., 2010). Skala *job embeddedness* disusun peneliti berdasarkan teori *job embeddedness* dari (Mitchell, T. R., et al, 2001). Skala ini mengukur tiga aspek *job embeddedness* yang dikembangkan (Mitchell, T. R., et al, 2001) yaitu *fit*, *links*, dan *sacrifice*. Skala *organizational citizenship behavior* yang disusun berdasarkan teori *organizational citizenship behavior*. Skala ini memiliki lima pilihan jawaban di setiap pernyataannya, lima pilihan tersebut yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Job embeddedness dipahami sebagai sebuah konsep yang merujuk pada kondisi seseorang yang merasa terikat dengan organisasinya. Hal tersebut yang membuat karyawan memilih untuk tetap berada terlibat dalam perusahaan daripada meninggalkannya. Terdapat tiga aspek *job embeddedness* menurut (Mitchell, T. R., et al, 2001) diantaranya *fit*, *links*, dan *sacrifice*. *Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku inisiasi karyawan organisasi yang dilakukan dengan sukarela tanpa adanya reward dan tanpa adanya paksaan. *Organizational citizenship behavior* dapat memberikan manfaat keefektifan organisasi untuk mencapai tujuan keberlangsungan dan perkembangan perusahaan karena adanya kontribusi

lebih dari para karyawan. Terdapat beberapa aspek *organizational citizenship behavior* diambil dari (Organ et al., 2006) diantaranya *altruism, courtesy, civic virtue, sportmanship, dan conscientiousness*.

Hasil uji validitas skala *job embeddedness* dengan menggunakan r hitung $\geq 0,30$ dari jumlah item *job embeddedness* sebanyak 36, terdapat 5 aitem yang memiliki daya beda rendah, artinya aitem tersebut kurang mampu digunakan untuk penelitian. Pada skala akhir hasil uji validitas tersisa 31 aitem pernyataan yang memiliki koefisien korelasi $\geq 0,30$ dan dapat digunakan pada penelitian. Hasil pengujian validitas skala *organizational citizenship behavior* menggunakan r hitung $\geq 0,30$ adalah dari 36 butir aitem pernyataan dengan nilai korelasi lebih kurang dari 0,30 sebanyak 9 pernyataan sehingga aitem tidak dapat digunakan pada penelitian. Karena kurang dapat membedakan antara skala tingkat *organizational citizenship behavior* rendah dan tingkat *organizational citizenship behavior* tinggi sehingga menyisakan 27 aitem pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini.

Pada penelitian ini, uji reliabilitas digunakan dengan memanfaatkan *software SPSS 25.0 for windows*. Menurut (Azwar, 2017) bahwa ketika koefisien reliabilitas yang semakin mendekati 1,00 dengan rentan 0 hingga 1,00 maka akan semakin reliabel alat ukurnya. Selain itu, alat ukur juga dapat dikatakan reliabel ketika menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* dengan rentang 0 hingga 1,00 semakin tinggi reliabilitasnya dan semakin rendah mendekati 0 maka semakin rendah reabilitasnya. Pada hasil pengujian reliabilitas diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach* dari variabel *job embeddedness* sebesar 0,950 dan variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 0,9 artinya kedua variabel tersebut reliabel dan termasuk kategori reliabel dan sangat reliabel.

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji fakta, penelitian ini menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan *SPSS 25.0 for windows* dipilih untuk mengetahui hubungan antara variabel *job embeddedness* dan variabel *organizational citizenship behavior*. Kedua variabel dianggap berhubungan apabila nilai p lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) dan sebaliknya jika nilai p kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) maka hubungan antara variabel X dan variabel Y dinyatakan tidak signifikan.

Uji normalitas dilakukan agar dapat mengetahui apakah data penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Uji dilakukan untuk mengukur normalitas penelitian menggunakan *uji kalmogorov Smirnov* menggunakan *software SPSS 25.0 for windows*, Data dapat dikatakan normal apabila taraf signifikansinya > 0.05 (Sugiyono., 2010).

Pasca dilakukan uji normalitas tahap selanjutnya adalah melakukan uji linearitas. Uji linearitas untuk mengetahui hubungan antara variabel *job embeddedness* dan variabel *organizational citizenship behavior*. Kedua variabel dikatakan memiliki hubungan yang linear apabila nilai signifikasinya kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Apabila nilai ($p > 0.05$) maka hubungan kedua variabel tersebut tidak linear. Pengujian menggunakan *test for linearity SPSS 25.0 for Windows*.

Hasil

Peneliti telah menyelesaikan tahap skoring dari kuesioner dua variabel yang telah dibagikan pada subjek penelitian, tahap selanjutnya adalah pengolahan data. Pengolahan data dilakukan menggunakan *software SPSS 25.0 for windows* untuk mencari *standar deviasi*, nilai rata-rata (*mean*), dan nilai minimum maksimum. Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1.1 Deskripsi Data Penelitian

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
<i>Job Embeddedness</i>	82	52	145	116.24	17.321
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	82	52	126	94.43	10.814
Valid N (listwise)	82				

Hasil tabel deskripsi data, diketahui bahwa dari 82 subjek yang digunakan penelitian, didapatkan nilai rata-rata (*mean*) untuk variabel *job embeddedness* sebesar 116.24 dengan nilai tertinggi 250 dan terendah sebesar 145, sedangkan nilai rata-rata (*mean*) variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 94.43 dengan nilai tertinggi 126 serta terendah sebesar 52.

Nilai standar deviasi berdasarkan hasil penelitian dari variabel *job embeddedness* sebesar 17.321, sedangkan nilai standar deviasi dari variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 10.814. Berdasarkan hasil tersebut, diketahui bahwa data penelitian bervariasi karena nilai standar deviasi lebih dari 1 SD (1 SD=6). Nilai yang besar pada standar deviasi variabel *job embeddedness* dan *organizational citizenship behavior* salah satunya dipengaruhi usia karyawan di PT. X.

1. Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data setiap variabel berdistribusi normal atau tidak, data diartikan berdistribusi normal apabila nilai signifikan atau nilai probabilitasnya lebih besar dari 0,5 ($p > 0,05$) (Sugiyono., 2010).

Tabel 2. Karakteristik Distribusi Normal Data

Nilai F Sig	Karakteristik
Sig>0,05	Distribusi Data Normal
Sig<0,05	Distribusi Data Tidak Normal

kategori tersebut, hasil dari uji normalitas menggunakan *uji Kolmogrov-Smirnov* terhadap variabel *job embeddedness* dan *organizational citizenship behavior* adalah

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Keterangan
----------	-----	------------

<i>Job Embeddedness</i>	0,200	Distribusi Data Normal
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,200	Distribusi Data Normal

Berdasarkan tabel, dapat diketahui nilai signifikansi dari variabel *job embeddedness* dan *organizational citizenship behavior* adalah sebesar 0,200, yang berarti kedua variabel dalam penelitian menunjukkan nilai signifikansi yang lebih dari 0,05 artinya kedua variabel penelitian memiliki data berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linearitas berfungsi mengetahui apakah hasil penelitian variabel *job embeddedness* dan *organizational citizenship behavior* memiliki hubungan linear atau tidak linear. Data diartikan linear apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Pengujian ini menggunakan *test for linearity SPSS 25.0 for Windows*.

Tabel 4. Kategorisasi Linearitas Data

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig >0,05	Distribusi Data Tidak Linear
Sig <0,05	Distribusi Data Linear

Berikut ini hasil dari uji linearitas dengan menggunakan *test for linearity* pada SPSS 25.0 for Windows pada variabel *job embeddedness* dan variabel *organizational citizenship behavior*.

Tabel 1. Hasil Uji Linearitas

			Sig (p)	Keterangan
<i>Job Embeddedness*</i>	Between Groups	Linearity	0,015	Linear
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>				

Berdasarkan hasil uji linearitas tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi hasil penelitian pada variabel *job embeddedness* dan *organizational citizenship behavior* adalah sebesar 0,015. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Berdasarkan tabel kategorisasi, maka hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel *job embeddedness* dan *organizational citizenship behavior* adalah linear.

2. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan bertujuan untuk mencari hubungan antara variabel bebas (*job embeddedness*) dan variabel terikat (*organizational citizenship behavior*) serta membuktikan kebenaran dari hipotesa dalam penelitian. Hipotesis yang dibuktikan pada penelitian ini adalah “terdapat hubungan antara *job embeddedness* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. X.”

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis *Pearson Product Moment pada SPSS 25.0 for windows*. Analisis ini dilakukan bertujuan untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel dan dinyatakan dengan besaran korelasi (r) (Sugiyono, 2018). Besaran korelasi (r) memiliki rentang nilai mulai dari 0 sampai dengan 1. Berikut ini table kriteria koefisien korelasi.

Tabel 6. Kriteria Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Kriteria
0,00 - 0,199	Hubuangan Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Hubungan Rendah
0,40 - 0,599	Hubungan Sedang
0,60 - 0,799	Hubungan Kuat
0,80 - 1,00	Hubungan Sangat Kuat

Hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas dikatakan signifikan apabila nilai p lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) dan apabila nilai p kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) maka hubungan variabel X dan variabel Y tidak signifikan (Sugiyono., 2010).

Tabel 7. Kategorisasi Uji Hipotesis

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig<0.05	Hubungan Signifikan
Sig>0.05	Hubungan Tidak Signifikan

Berikut merupakan hasil korelasi menggunakan *Pearson Product Moment* dalam uji hipotesis yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

		<i>Job embeddedness</i>	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>
<i>Job embeddedness</i>	Pearson Correlation	1	.762**
	Sig. (2-tailed)		.004
	N	82	82
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Pearson Correlation	.762**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	
	N	82	82

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

Berdasarkan hasil analisis korelasi diatas, diperoleh nilai signifikansi dari variabel *job embeddedness* dan variabel *organizational citizenship behavior* yaitu sebesar 0,004 dimana signifikansi (p) dari nilai kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), maka hasil uji tersebut menjelaskan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan, sehingga hipotesis pada penelitian ini “terdapat hubungan antara *job embeddedness* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. X.” diterima.

Tabel hasil uji hipotesis diatas menunjukkan hasil koefisien korelasi antara

variabel *job embeddedness* dengan variabel *organizational citizenship behavior* yaitu sebesar 0,762 ($r=0,762$), sehingga dinyatakan bahwa tingkat hubungan antara variabel *job embeddedness* dengan *organizational citizenship behavior* tergolong kuat.

Hasil Penelitian ini adalah, koefisien korelasi memperlihatkan hubungan positif, dan dibuktikan dengan besar nilai koefisien korelasi sebesar 0.762 ($r=0.762$) dan tidak terlihat tanda negatif, sehingga ditemukan koefisien korelasi menunjukkan arah hubungan yang positif, artinya adalah semakin tinggi *job embeddedness*, maka akan semakin tinggi juga *organizational citizenship behavior* karyawan PT. X.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara *job embeddedness* dengan *organizational citizenship behavior* dan berhipotesis yaitu “terdapat hubungan antara *job embeddedness* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. X.”. Hipotesis tersebut diuji dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* pada *software SPSS 25.0 for Windows*. Hal ini dikarenakan terpenuhinya uji asumsi, yaitu data berdistribusi normal serta linier. Hasil uji hipotesis menunjukkan besaran nilai signifikansi (p) = 0.004 ($\text{sig}<0,05$) dan dapat diartikan bahwa terdapat hubungan antara *job embeddedness* dan *organizational citizenship behavior* pada karyawan sub bidang konstruksi pada PT X di Kecamatan Manyar Kabupaten Gresik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian dapat diterima. Penelitian ini juga memperoleh besaran nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0.762.

Berdasarkan nilai korelasi ($r=0.762$) tergolong dalam kategori yang kuat. Nilai koefisien (r) uji hipotesis selain menunjukkan tingkat hubungan, juga dapat menunjukkan adanya korelasi kearah positif antara *job embeddedness* dan *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan hubungan positif tersebut diketahui bahwa, semakin tinggi *job embeddedness*, maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* karyawan, sebaliknya semakin rendah *job embeddedness*, maka semakin rendah pula *organizational citizenship behavior* yang dimiliki karyawan.

Menurut (Organ et al., 2006) *Organizational Citizenship Behaviour* merupakan perilaku positif orang-orang yang ada dalam organisasi. Terdapat beberapa aspek *organizational citizenship behavior* diambil dari Organ et al. (2006) diantaranya *altruism, courtesy, civic virtue, sportmanship, dan conscientiousness*. Perilaku *organizational citizenship behavior* tergambar dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela bekerja, dan memberikan kontribusi untuk organisasi lebih dari pada apa yang dituntut secara formal oleh organisasi. *Organizational Citizenship Behaviour* merupakan ekspresi kecintaan, loyalitas, dan rasa memiliki yang tinggi dari setiap anggota organisasi. Apabila dalam sebuah organisasi terdapat orang-orang yang *Organizational Citizenship Behaviour* tinggi, maka dapat diharapkan organisasi tersebut mampu menghadapi tantangan yang muncul dari perubahannya lingkungan, baik internal ataupun eksternal (Estiningsih, 2018).

Salah satu faktor yang bisa mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour* adalah motivasi karyawan terlibat dalam *Organizational Citizenship Behaviour* yang ditentukan oleh seberapa banyak karyawan ingin terlibat perilaku dan berapa banyak karyawan merasa bahwa mereka harus terlibat perilaku. Karyawan mungkin ingin terlibat perilaku, demi karyawan atau demi orang lain baik pemimpin maupun rekan kerjanya, atau demi organisasi itu sendiri. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap karyawan salah satunya adalah *job embeddedness*.

Karyawan dikatakan (Afsar & Badir, 2016) yang memiliki tingkat *job embeddedness* tinggi khususnya kesesuaian dengan organisasi cenderung akan menanamkan *organizational citizenship behavior* dalam keseharian kerjanya. Karyawan juga akan memahami kesesuaian diri dengan nilai-nilai organisasi serta hubungan profesional dan personal dengan organisasi akan membawa mereka menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior*. (Afsar & Badir, 2016) bahwa karyawan yang memiliki nilai-nilai kesamaan tinggi dengan organisasi akan menampilkan tingkat *organizational citizenship behavior* tinggi juga ketika mereka memiliki hubungan baik dengan anggota organisasi lain. Selain itu, perilaku *organizational citizenship behavior* tinggi juga akan ditunjukkan ketika mereka merasa rugi meninggalkan organisasi tempat bekerja dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat kelekatan yang cenderung rendah dengan organisasi tempat mereka bekerja.

(Baihaqi et al., 2020) masih terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi munculnya *organizational citizenship behavior* adalah pola kepemimpinan, *perceived fairness*, *job embeddedness*, kepuasan kerja, kepribadian karyawan, lingkungan kerja, *task characteristics*, dan *organizational characteristics*. Dengan hal seperti hubungan baik antara karyawan lain atau pemilik perusahaan, kecocokan pendapat dalam beberapa hal terkait dalam organisasi serta pengorbanan yang sudah dilakukan dalam organisasi bersama dengan sukarela dan penuh rasa tanggung jawab. Diantara hal tersebut menimbulkan kesan baik bagi karyawan sehingga tidak ingin meninggalkan organisasi. Konsep pelekatan pekerjaan mewakili konstelasi kekuatan yang luas dan juga mungkin dapat mempengaruhi keterikatan karyawan ke organisasi yang mempekerjakan mereka (Mitchell, T. R., et al, 2001). *Job embeddedness* dipahami sebagai sebuah konsep yang merujuk pada kondisi seseorang yang merasa terikat dengan organisasinya. Hal tersebut yang membuat karyawan memilih untuk tetap berada pada organisasi, terlibat lebih dalam suatu perusahaan daripada harus berhenti atau meninggalkannya. Terdapat tiga aspek dalam *job embeddedness* menurut Mitchell et al. (2001) diantaranya *fit*, *links*, dan *sacrifice*.

Penelitian lain yang mendukung penelitian ini adalah (Isma et al., 2020) menyatakan bahwa *job embeddedness* diwujudkan dalam perilaku, seperti mengembangkan rasa memiliki terhadap organisasi atau membentuk ikatan yang kuat antar rekan kerja yang mampu meningkatkan perilaku kewarganegaraan atau *organizational citizenship behavior*. Selanjutnya (Isma et al., 2020) menemukan bahwa aspek *fit* pada *job embeddedness* dalam sebuah organisasi dapat ditingkatkan melalui adanya kesesuaian perilaku karyawan dengan pekerjaan dalam sebuah organisasi salah satunya melalui *organizational citizenship behavior*. Hal ini dikarenakan seorang karyawan yang memiliki ikatan pada pekerjaan dan organisasinya senantiasa akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut Keterikatan psikologis seorang karyawan pada organisasi dapat memengaruhi tanggung jawab mereka. Ikatan psikologis ini membuat karyawan tertarik pada organisasi dan mempengaruhi kemauan lebih karyawan untuk berperilaku dengan cara tertentu terhadap organisasi. Individu yang merasa terhubung dengan pekerjaan mereka dan organisasinya memastikan bahwa orang-orang ini berperilaku positif, yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasi organisasi dan mendorong pengembangan kewarganegaraan organisasi. Dalam konteks pernyataan ini, individu yang merasa terhubung dengan pekerjaannya dan organisasinya memengaruhi kinerja individu, meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasi organisasi, dan dapat mendorong terciptanya *organizational citizenship behavior*.

Adapun dalam penelitian ini hanya berfokus pada *job embeddedness* sebagai variabel dependen, terdapat faktor - faktor lain yang juga dapat mempengaruhi *organizational*

citizenship behavior yang dapat diteliti guna penelitian lebih lanjut mengenai *organizational citizenship behavior* selain menggunakan variabel *job embeddedness*.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat disimpulkan terdapat hubungan antara *job embeddedness* dan *organizational citizenship behavior* signifikan, sehingga dapat diartikan bahwa hipotesis penelitian “terdapat hubungan antara *job embeddedness* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. X” dapat diterima.

Hasil uji hipotesis penelitian menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar ($r=0.762$) yang berarti hubungan korelasi antara *servant leadership* dan *organizational citizenship behavior* tergolong kuat, serta bersifat searah yang memiliki arti apabila *job embeddedness* seorang pemimpin tinggi, maka *organizational citizenship behavior* pada karyawan akan tinggi, sebaliknya apabila *job embeddedness* seorang pemimpin rendah maka *organizational citizenship behavior* pada karyawan akan rendah.

Saran

Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai gambaran tingkat *organizational citizenship behavior* pada karyawan di perusahaan sehingga diharapkan dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior*. Perusahaan diharapkan untuk tetap mempertahankan hubungan baik dengan karyawannya sehingga karyawan merasa memiliki perusahaan dan loyal terhadap perusahaan. Selain itu, karyawan harus terus berperilaku positif dalam organisasi agar organisasi dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini terfokuskan pada hubungan *organizational citizenship behavior* dengan *job embeddedness* sehingga diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui faktor lain yang memiliki potensi dapat memengaruhi *organizational citizenship behavior*. Selain itu, diharapkan penelitian mengenai variabel ini juga dapat diteliti dengan fokus bidang lainnya.

Daftar Pustaka

- Abdullah, M. R. (2015). *Metode penelitian kuantitatif*.
- Afsar, B., & Badir, Y. F. (2016). Person–organization fit, perceived organizational support, and organizational citizenship behavior: The role of job embeddedness. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 15(3).
- Al-Ghazali, B. M. (2020). Transformational leadership, career adaptability, job embeddedness and perceived career success: a serial mediation model. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(8), 991–1013.
- Amijarso, H. S., & Adriani, N. K. (2016). *Corporate profil BRI*.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pustaka Pelajar.
- Baihaqi, M., Sunuharyo, B. S., & Sulistyono, M. C. W. (2018). Pengaruh On The Job Embeddedness terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan

- (Studi Pada Tenaga Perawat Rumah Sakit Permata Bunda Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(3), 18–27.
- Chhabra, B., & Mishra, M. (2022). Fair and Square: Impact of Hospitality Employees' Justice Perceptions and Job Embeddedness on Citizenship Behavior during COVID- 19. *Organizations and Markets in Emerging Economies*, 13(2), 357–383.
- Darto, M. (2014). Peran organization citizenship behavior (ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR) dalam peningkatan kinerja individu di sektor publik: Sebuah analisis teroris dan empiris. *Jurnal Borneo Administrator*, 10(1), 10–18.
- Dash, S., & Pradhan, R. K. (2014). Determinant & consequences of organizational citizenship behavior: A theoretical framework for Indian manufacturing organisations. *International Journal of Business and Management Invention*, 3(1), 17–27.
- de Geus, C. J., Ingrams, A., Tummers, L., & Pandey, S. K. (2020). Organizational citizenship behavior in the public sector: A systematic literature review and future research agenda. *Public Administration Review*, 80(2), 259–270.
- Elshaer, I. A., & Azazz, A. (2022). Amid the covid-19 pandemic, unethical behavior in the name of the company: The role of job insecurity, job embeddedness, and turnover intention. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(1), 247.
- Estiningsih. (2018a). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Manajemen Bisnis Islam Indonesia*, 17(2), 47–58.
- Estiningsih, E. (2018b). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *MBIA*, 17(2), 47–58.
- Fudhla, F., Aprilia, E. D., Mirza, & Julita, S. (2022). Job Embeddedness Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Bank. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 55–66. <https://doi.org/10.35760/psi.2022.v15i1.4358>
- Heritage, B., Gilbert, J. M., & Roberts. (2016). Job Embeddedness Demonstrates Incremental Validity When Predicting Turnover Intention for Australian University Employee. *Frontiers in Psychology*, 7, 1–12.
- Humairo, H. D., & Mulyana, O. P. (2013). Perbedaan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) ditinjau dari status sekolah. *Jurnal Penelitian Psikologi.*, 2(2), 1–7.
- Isma, S. M., Mintarti, S., & Tricahyadinata, I. (2020). Pengaruh organizational reward dan procedural justice terhadap perceived organizational support serta job embeddedness. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 9(1), 48–55.
- Isrok, I., Gunawan, Y. M., & Narto, E. (2021). *Pengaruh kepribadian dan job embeddedness terhadap organizational citizenship behavior di PT. Sicepat Tangerang. Simposium Nasional Multidisiplin*. SinaMu.
- Jahangir, N., Akbar, M. M., & Haq, M. (2004). organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Brac University Journal*, 1(2), 75–85.
- Jufrizen, J., & Hutasuhut, M. R. (2022). The Role of Mediation organizational citizenship behavior on the Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 5(2), 162–183.
- Kambu, A., Troena, E. A., Surachman, S., & Setiawan, M. (2012). Pengaruh Leader-Member Exchange, Persepsi Dukungan Organisasional, Budaya Etnis Papua dan organizational citizenship behavior, terhadap Kinerja Pegawai pada Sekda Provinsi Papua. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(2), 262–272.

- Khoiriyah, N., & I. U. A. (2021). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4).
- Lutfi, A. M., Wahyuni, P., & Mardiana, T. (2017). Pengaruh Job Embeddedness Terhadap Job yang Dimediasi organizational citizenship behavior. *EKUITAS: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 4(3).
- Lutfi, A. M., Wahyuni, P., & Mardiana, T. (2017). Pengaruh Job Embeddedness Terhadap Job Performance yang Dimediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior. *EKUITAS: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 4(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i3.4235>
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102–1131.
- Monika, S. R., & Nurmaya, E. (2021). Pengaruh Job Embeddedness, Organizational Commitment, dan Self-Efficacy Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Yogyakarta. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(4), 482–493.
- Mukti, J. N., & Puspitadewi, N. W. S. (n.d.). *Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior (ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR) Pada Karyawan PT.*
- Nafei, W. (2015). The role of job embeddedness on quality of work life and organizational citizenship behavior: A study on Menoufia University Hospitals. *International Journal of Business and Management*, 10(4), 215–231.
- Nawaser, K., Ahmadi, M., Ahmadi, Y., & Dorostkar, M. (2015). organizational citizenship behavior and bank profitability: Examining relationships in an Iranian Bank. *Asian Social Science*, 11(12), 11–14.
- Ngasuko, T. A. (2015). *Daya saing sumber daya manusia Indonesia menghadapi masyarakat ekonomi ASEAN*. Kementerian Keuangan Republik Indonesia.
- Nugroho, S., & Puspitadewi, N. W. S. (2015). Work Enjoyment dan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Petrokimia Kayaku. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 6(1). <https://doi.org/10.26740/jpvt.v6n1.p9-17>
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*.
- Shah, I. A., Csordas, T., Akram, U., Yadav, A., & Rasool, H. (2020). Multifaceted role of job embeddedness within organizations: development of sustainable approach to reducing turnover intention. *Sage Open*, 10(2).
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Supriyadi, I., Khamdari, E., & Susilowati, F. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Konstruksi. *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa Dan Sosial*, 16(1).
- T. C. Rukmana. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Job Embeddedness Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Part Time UMKM Chockles Es Cokelat di Cabang Yogyakarta*. Universitas Pembangunan Nasional Veteran.
- Tumiwa, D. G., & Pandowo, M. (2020). The Influence of Job Embeddedness and Perceived Organizational Support Towards Organizational Citizenship Behavior at KPKNL Manado. *Jurnal EMBA*, 8(4), 251–259. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v8i4.30717>

- Turnipseed, D. L., & VandeWaa, E. A. (2020). The little engine that could: The impact of psychological empowerment on organizational citizenship behavior. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 23(4), 281–296.
- Wijayanto, B. R., & Kismono, G. (2004). The Effect Of Job Embeddedness On organizational citizenship behavior: The Mediating Role of Sense of Responsibility. *Gajah Mada International Journal of Business*, 6(3), 335.
- Wuryani, E., & Tjiptohadi, T. (2009). Efektivitas peranan auditor internal dalam mewujudkan good corporate governance pada perbankan. *Jurnal Akrua*, 1(1), 1–11.
- Zakiy, M., & Aini, F. N. (2022). Job Embeddedness sebagai Variabel Mediasi Pengaruh Leader Member Exchange dan Perceived Organizational Support terhadap Job Insecurity Karyawan di Beberapa Bank Syariah. *BISNIS: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 10(2), 287–304. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21043/bisnis.v10i2.10987>