

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kanchah dan Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kanchah

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara *job embeddedness* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan bank. Subjek dalam penelitian ini terdiri dari 157 karyawan bank yang ada di Yogyakarta. Pengambilan data dilaksanakan sejak tanggal 21 Januari 2019 – 28 Februari 2019. Pengambilan data penelitian ini dilakukan di dua bank yang ada di Yogyakarta yaitu bank Muamalat dan bank BRI.

a. Bank Muamalat

Pada penelitian ini peneliti melakukan pengambilan data di seluruh kantor cabang dan kantor kas bank Muamalat yang ada di Yogyakarta. Kantor cabang bank Muamalat Yogyakarta berada di Jalan Mangkubumi No. 50 Yogyakarta, kemudian kantor kas bank Muamalat Bantul yang alamatnya berada di RSUD Muhammadiyah Bantul Yogyakarta. Selanjutnya kantor kas bank Muamalat yang berada di Kampus Terpadu UII Jl. Kaliurang KM. 14,5 Sleman Yogyakarta, kantor kas bank Muamalat yang beralamat di Masjid Kampus UGM Jl. Tevisia 1 Bulaksumur Yogyakarta, kemudian kantor kas bank Muamalat yang berada di Rumah Sakit JIH Jl. Ring Road Utara No. 160 Condongcatur

Depok Sleman, selanjutnya kantor kas bank Muamalat yang berada di Kampus STMIK AMIKOM, Jl. Ring Road Utara, Condongcatur Depok, Sleman. Selanjutnya kantor kas bank Muamalat yang berada di Jl. Godean KM. 4,5 Nogotirto Gamping Sleman, dan yang terakhir kantor kas bank Muamalat yang berada di Jl. Laksda Adisutjipto No. 130 Caturtunggal Depok Sleman Yogyakarta. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu *staff marketing* di bank Muamalat, terdapat beberapa jabatan yang ada di bank Muamalat, diantaranya yaitu kepala cabang, sekretaris, *marketing, customer service, dan teller.*

b. Bank BRI

Pada penelitian ini peneliti melakukan pengambilan data di tiga kantor unit bank BRI yang ada di Yogyakarta, diantaranya yaitu kantor unit bank BRI Banguntapan yang beralamat di Jl. Mondorakan, Kotagede, Banguntapan, Bantul, Kemudian kantor unit bank BRI Kalasan yang beralamat di Jl. Yogya Solo KM. 11,5 Tirtomartani, Sleman. Selanjutnya pengambilan data juga dilakukan di kantor unit bank BRI Prambanan yang beralamat di Kranggan, Bokoharjo, Sleman, Terdapat beberapa klasifikasi jabatan yang ada di kantor unit bank BRI yaitu kepala unit, mantri, *staff bagian pemasaran, customer service, frontliner, dan teller.*

2. Persiapan penelitian

Sebelum melakukan pengambilan data, peneliti perlu melakukan beberapa persiapan seperti administrasi serta alat ukur yang digunakan oleh peneliti. Berikut adalah persiapan yang telah dilakukan oleh peneliti:

a. Persiapan Administrasi

Persiapan administrasi yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan membuat surat perijinan agar peneliti memperoleh izin untuk melaksanakan penelitian di suatu instansi atau perusahaan terkait. Surat izin permohonan pengambilan data yang dibuat peneliti ditujukan pada beberapa bank. Surat izin permohonan pengambilan data skripsi ini dilakukan di Divisi Umum Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia. Kemudian, surat izin penelitian harus disetujui oleh Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia. Surat yang telah disetujui, kemudian akan keluar dengan nomor:

1558/ Dek/ 70/ Div.Um.RT/ XII/ 2018 tertanggal 11 Desember 2018 yang ditujukan kepada Pimpinan Bank BRI unit Prambanan dan Kalasan Yogyakarta. Guna memenuhi subjek yang dibutuhkan oleh peneliti, maka peneliti membuat surat permohonan izin pengambilan data kembali yang ditujukan pada Bank Muamalat Yogyakarta. Surat ini keluar dengan nomor: 07/ Dek/ 70/ Div.Um.RT/ I/ 2019 tertanggal 3 Januari 2019. Kemudian peneliti

kembali membuat surat ijin penelitian yang ditujukan pada Kepala Kantor Bank BRI unit Banguntapan yang keluar dengan nomor: 152/ Dek/ 70/ Div.Um.RT/ I/ 2019. Surat perijinan tersebut digunakan sebagai syarat untuk melakukan pengambilan data penelitian dan juga peneliti berkoordinasi secara aktif dengan salah satu *staff* perusahaan terkait guna memperlancar proses pengambilan data penelitian.

b. Persiapan Alat Ukur

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan dua skala yaitu yang pertama *job embeddedness instrument* yang dikembangkan oleh Mitchell, dkk (Reitz, 2014). Alat ukur sebelum dimodifikasi oleh peneliti terdiri dari 40 aitem pertanyaan, setelah peneliti melakukan modifikasi pada alat ukur ini dengan menyesuaikan dengan kondisi subjek maka alat ukur yang digunakan untuk pengambilan data berjumlah menjadi 24 aitem. Kemudian, alat ukur yang kedua yaitu alat ukur *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dikembangkan oleh Podsakoff (Kumar & Shah, 2015) yang berjumlah 15 aitem. Hal ini dikarenakan terdapat kesamaan karakteristik subjek sehingga peneliti memilih untuk menggunakan alat ukur tersebut.

c. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Pada penelitian ini, untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dari skala penelitian, peneliti melihat nilai skor diskriminasi aitem

serta nilai *alpha Cronbach*. Peneliti melihat validitas skala penelitian dengan cara melakukan seleksi aitem dengan melihat skor indeks diskriminasi aitem. Pada penelitian ini, peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas dengan cara analisis per aspek dari setiap variabel penelitian. Hasil yang didapatkan berdasarkan uji validitas dan reliabilitas skala penelitian menggunakan *software SPSS for windows 23*.

1. Skala *Job Embeddedness*

Uji coba skala penelitian dilakukan pada 69 karyawan bank. Skala *job embeddedness* yang digunakan peneliti untuk uji coba terdiri dari 24 aitem. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas per aspek yang sudah dilakukan oleh peneliti, pada aspek pertama yaitu *fit* memiliki nilai indeks diskriminasi aitem yang bergerak dari 0,600-0,829 dan memiliki nilai *alpha Cronbach* sebesar 0,923. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat aitem yang gugur pada aspek *fit*. Kemudian pada aspek *links* didapatkan hasil indeks diskriminasi aitem yang bergerak dari 0,315-0,600 serta memiliki nilai *alpha Cronbach* sebesar 0,728. Hal ini juga menunjukkan bahwa tidak adanya aitem yang gugur pada aspek *links*. Selanjutnya dilakukan analisis untuk aspek ketiga yaitu *sacrifice* dan didapatkan hasil indeks diskriminasi aitem yang bergerak dari 0,516-0,789 serta

memiliki nilai *alpha Cronbach* sebesar 0.909 yang berarti tidak terdapat aitem yang gugur pada aspek ini.

Tabel 3
Distribusi aitem skala job embeddedness setelah uji coba

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Fit</i> (Kesesuaian)	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8,9	0	9
2	<i>Links</i> (Hubungan)	20, 21, 22, 23, 24	0	5
3	<i>Sacrifice</i> (Pengorbanan)	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17. 18. 19	0	10
Jumlah		24	0	24

2. Skala *Organizational Citizenship Behavior*

Uji coba *organizational citizenship behavior* dilakukan pada 69 karyawan bank. Skala penelitian yang digunakan oleh peneliti berjumlah 15 aitem. Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas yang sudah dilakukan oleh peneliti, terdapat 2 aitem yang dinyatakan gugur, yaitu aitem nomor 5 yang memiliki nilai indeks diskriminasi sebesar 0,242 dan aitem nomor 10 dengan indeks beda sebesar 0,107. Setelah dua aitem tersebut digugurkan, didapatkan hasil pada aspek pertama yaitu *altruism* mempunyai nilai indeks diskriminasi aitem yang bergerak dari 0,565-0,806 dan memiliki nilai *alpha Cronbach* sebesar 0,831. Kemudian pada aspek *courtesy* memiliki nilai indeks

diskriminasi aitem yang sama yaitu 0,550 dengan nilai *alpha Cronbach* sebesar 0,707. Kemudian pada aspek *civic virtue* didapatkan nilai indeks diskriminasi aitem yang bergerak dari 0,560-0,630 dan memiliki nilai *alpha Cronbach* sebesar 0,732. Pada aspek *sportsmanship* didapatkan nilai indeks diskriminasi aitem sebesar 0,808 dan memiliki nilai *alpha Cronbach* sebesar 0,887. Kemudian pada aspek terakhir yaitu *conscientiousness* yang memiliki nilai indeks diskriminasi aitem yang bergerak dari 0,383-0,593 serta memiliki nilai *alpha Cronbach* sebesar 0,626.

Tabel 4
Distribusi aitem skala organizational citizenship behavior

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	<i>Altruism</i> (perilaku menolong orang lain)	1, 2, 3	-	3
2	<i>Courtesy</i> (perilaku menghormati orang lain)	4, (5), 6	-	2
3	<i>Civic virtue</i> (perilaku berdedikasi)	7, 8, 9	-	3
4	<i>Sportsmanship</i> (perilaku adil dan jujur)	-	(10), 11, 12	2
5	<i>Conscientiousness</i> (perilaku kewarganegaraan)	13, 14, 15	-	3
Total				13

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data penelitian dilaksanakan di dua bank yang ada di Yogyakarta yaitu bank Muamalat dan bank BRI. Pengambilan data ini berlangsung dari tanggal 21 Januari 2019 sampai dengan tanggal 15 Februari 2019. Proses pengambilan data yang dilakukan pun berbeda-beda. Pada bank Muamalat Yogyakarta, pengambilan data dilakukan dengan cara menitipkan kuesioner kepada salah satu pihak perwakilan dari bank tersebut untuk kemudian diberikan disetiap kantor cabang dan kantor kas bank Muamalat yang berwilayah di Yogyakarta. Sebanyak 90 kuesioner diberikan oleh peneliti kepada pihak bank Muamalat. Berbeda cara dengan bank sebelumnya, pada saat pengambilan data di bank BRI peneliti memberikan kuesioner secara mandiri ke setiap kantor unit yang ada di Yogyakarta, diantaranya yaitu kantor bank BRI unit Banguntapan, unit Prambanan, dan unit Kalasan. Sebanyak 70 kuesioner yang diberikan peneliti kepada tiga kantor unit Bank BRI.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden Penelitian

Terdapat beberapa data demografik yang diperoleh dari pengambilan data penelitian yaitu jenis kelamin, usia, masa kerja, status perkawinan, serta tingkat pendapatan.

Tabel 5
Deskripsi Subjek Penelitian

		Jumlah Responden	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	88	56,1 %
	Perempuan	69	43,9 %
TOTAL		157	100%
Usia	20-30 tahun	71	45,2%
	31-40 tahun	77	49%
	41-50 tahun	9	5,7%
TOTAL		157	100%
Masa Kerja	2-10 tahun	127	80,9%
	11-20 tahun	24	15,3%
	21-30 tahun	6	3,8%
TOTAL		157	100%
Status Perkawinan	Menikah	129	82,2%
	Belum Menikah	8	17,8%
TOTAL		157	100%
Tingkat Pendapatan	Rp 0 - Rp 2.999.999	8	51,1%
	Rp 3.000.000- Rp 4.999.999	95	60,5%
	Rp 5.000.000 - Rp 9.999.999	52	33,1%
	> Rp 10.000.000	2	1,3%
TOTAL		157	100%

Berdasarkan tabel deskripsi subjek penelitian diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 88 subjek merupakan laki-laki sedangkan perempuan berjumlah 69 subjek. Berdasarkan tingkat usia, subjek terbanyak berada pada rentang usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 77 subjek. Subjek yang berusia 20-30 tahun berjumlah sebanyak 71 subjek sedangkan paling sedikit berada pada rentang usia 41-50 tahun yaitu 9 subjek. Selanjutnya subjek yang dikelompokkan berdasarkan

masa kerja paling lama yaitu 21-30 tahun berjumlah 6 subjek, kemudian subjek dengan masa kerja 2-10 tahun memiliki jumlah terbanyak yaitu 127 subjek dan yang memiliki masa kerja 11-20 tahun berjumlah 24 subjek. Berdasarkan status perkawinan, sebagian besar subjek sudah menikah, jumlah subjek yang sudah menikah sebanyak 129 subjek sedangkan sejumlah 8 subjek belum menikah. Kemudian yang terakhir, berdasarkan tingkat pendapatan, sebanyak 8 subjek memiliki tingkat pendapatan sebesar Rp 0 - Rp 2.999.999, sebanyak 95 subjek memiliki tingkat pendapatan Rp 3.000.000- Rp 4.999.999 kemudian sebanyak 52 subjek memiliki tingkat pendapatan sebesar Rp 5.000.000 - Rp 9.999.999 dan hanya 2 orang subjek yang memiliki tingkat pendapatan > Rp 10.000.000.

2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan data-data yang telah terkumpul, peeneliti akan melakukan deskripsi data penelitian dengan melakukan kategorisasi terhadap data yang sudah diperoleh. Kategorisasi ini memiliki tujuan untuk mengetahui tingkat *job embeddedness* dan *organizational citizenship behavior* pada karyawan bank. Berikut ini adalah deskripsi data penelitian:

Tabel 6
Deskripsi Data Penelitian

Kelompok	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Skor		Mean	SD	Skor		Mean	SD
	Min	Max			Min	Max		
<i>Job Embeddedness</i>	24	96	60	12	50	96	71,240	6,42
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	13	91	52	13	57	91	75,69	4,93

Keterangan:

Min : Nilai minimal yang diperoleh
 Max : Nilai Maksimal yang diperoleh
 Mean : Rerata
 SD : Standar Deviasi

Berdasarkan paparan data pada tabel di atas, hasil rata-rata skor (mean) dan simpangan baku (SD) hipotetik dan empirik akan digunakan untuk penyusunan kategorisasi pada data. Pengkategorian data dibagi menjadi lima kategori pada masing-masing variabel melalui norma kategorisasi sebagai berikut:

Tabel 7
Rumus Norma Kategori

Norma Kategorisasi	Kategori
$X < \mu - 1,8 \text{ SD}$	Sangat Rendah
$\mu - 1,8 \text{ SD} \leq X \leq \mu - 0,6 \text{ SD}$	Rendah
$\mu - 0,6 \text{ SD} \leq X \leq \mu + 0,6 \text{ SD}$	Sedang
$\mu + 0,6 \text{ SD} \leq X \leq \mu + 1,8 \text{ SD}$	Tinggi
$X > \mu + 1,8 \text{ SD}$	Sangat Tinggi

Keterangan : X : Skor total
 μ : Mean
 SD : Standar deviasi

Berdasarkan tabel norma kategorisasi tersebut, subjek penelitian akan di kelompokkan ke dalam lima kategori pada masing-masing variabel. Berikut ini pengelompokkan kategori subjek penelitian:

Tabel 8
Kategorisasi job embeddedness

Kategorisasi	Persentil	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X < \mu - 1,8 \text{ SD}$	0	0%
Rendah	$\mu - 1,8 \text{ SD} \leq X \leq \mu - 0,6 \text{ SD}$	1	0,6%
Sedang	$\mu - 0,6 \text{ SD} \leq X \leq \mu + 0,6 \text{ SD}$	17	10,8%
Tinggi	$\mu + 0,6 \text{ SD} \leq X \leq \mu + 1,8 \text{ SD}$	126	80,2%
Sangat Tinggi	$X > \mu + 1,8 \text{ SD}$	13	8,2%
Total		157	100%

Keterangan : X : Skor total
 μ : Mean
SD : Standar deviasi

Berdasarkan kategorisasi variabel *job embeddedness*, dapat diketahui bahwa kategori subjek terbanyak berada pada kategori tinggi yaitu sebanyak 126 subjek serta memiliki persentase sebesar 80,2%. Sedangkan kategori subjek paling sedikit berada pada kategori sangat rendah yaitu sebanyak 1 subjek dengan persentase sebesar 0,6%.

Tabel 9
Kategori Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Kategorisasi	Persentil	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X < \mu - 1,8 \text{ SD}$	0	0%
Rendah	$\mu - 1,8 \text{ SD} \leq X \leq \mu - 0,6 \text{ SD}$	0	0%
Sedang	$\mu - 0,6 \text{ SD} \leq X \leq \mu + 0,6 \text{ SD}$	1	0,6%
Tinggi	$\mu + 0,6 \text{ SD} \leq X \leq \mu + 1,8 \text{ SD}$	72	45,8%
Sangat Tinggi	$X > \mu + 1,8 \text{ SD}$	85	54,1%
Total		157	100%

Keterangan : X : Skor total
 μ : Mean
 SD : Standar deviasi

Berdasarkan data kategorisasi variabel *organizational citizenship behavior*, kategori subjek terbanyak berada pada kategori sangat tinggi yaitu sebanyak 85 subjek dan persentase sebesar 54,1%. Sedangkan subjek paling sedikit berada pada kategori sedang dengan jumlah 1 subjek serta persentase sebesar 0,6%.

3. Uji Asumsi

Sebelum dilakukannya uji hipotesis serta uji korelasi, maka peneliti harus melakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas serta uji linearitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 23 *for windows*.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna mengetahui normal atau tidaknya sebaran data yang terdistribusi pada variabel bebas dan variabel tergantung. Distribusi data dapat dikatakan normal apabila

nilai $p > 0,05$ dan sebaliknya apabila nilai $p < 0,05$ maka sebaran data dapat dikatakan tidak normal. Uji normalitas digunakan dengan teknik *Test of Normality Kolmogorov Smirnov*.

Tabel 10
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Koefisien Signifikansi (p)	Keterangan
<i>job embeddedness</i>	0,000	Tidak normal
<i>organizational citizenship behavior</i>	0,000	Tidak normal

Berdasarkan hasil uji normalitas tabel 10, diperoleh data bahwa variabel *organizational citizenship behavior* terdistribusi tidak normal dengan nilai $p = 0.000$. Sama halnya dengan variabel *organizational citizenship behavior*, pada variabel *job embeddedness* diperoleh nilai $p = 0.000$ yang berarti data tidak terdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan peneliti untuk mengetahui adanya hubungan yang linear atau tidak antara kedua variabel. Hubungan kedua variabel dapat dinyatakan linear apabila nilai $p < 0.05$ sedangkan jika nilai $p > 0.05$ maka hubungan kedua variabel dapat dinyatakan tidak linear. Uji linearitas dilakukan dengan *Test for Linearity* menggunakan teknik *Compare Means* melalui program SPSS 23 *for windows*.

Tabel 11
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Koefisien Linearitas (F)	Signifikansi (p)	Keterangan
<i>Job embeddedness* organizational citizenship behavior</i>	12.686	0,001	Linear

Berdasarkan uji linearitas tabel 11 didapatkan bahwa hubungan antara kedua variabel mempunyai hubungan yang linear berdasarkan nilai F sebesar 12.686 dan nilai $p = 0.001$ ($p < 0.05$).

4. Uji Hipotesis

Setelah peneliti melakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas didapatkan bahwa sebaran data pada kedua variabel tidak normal dan hubungan kedua variabel linear. Uji hipotesis yang dilakukan peneliti menggunakan teknik korelasi *Spearman* dikarenakan data tidak terdistribusi normal. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara *job embeddedness* dan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Bank. Semakin tinggi tingkat *job embeddedness* maka akan semakin tinggi tingkat *organizational citizenship behavior* pada karyawan Bank. Sebaliknya semakin rendah tingkat *job embeddedness* maka akan semakin rendah tingkat *organizational citizenship behavior*.

Tabel 12
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien Korelasi	(r^2)	(p)	Sumbangan Efektifitas	Keterangan
<i>Job embeddedness* organizational citizenship behavior</i>	0,211	0,044	0,004	4,45 %	Signifikan

Keterangan:

r^2 : Koefisien Determinasi

p : Koefisien signifikansi

Berdasarkan uji hipotesis yang sudah dilakukan menunjukkan nilai $R = 0,211$ dan $p = 0,008$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *job embeddedness* dan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Bank sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**.

5. Analisis Tambahan

a. Uji Beda *Job Embeddedness* dan *Organizational Citizenship Behavior* Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada penelitian ini, peneliti ingin menganalisis adanya perbedaan antara kedua variabel berdasarkan jenis kelamin dari subjek penelitian. Uji beda yang dilakukan menggunakan teknik *Mann Whitney U* karena data terdistribusi tidak normal.

Tabel 13
Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin

Variabel	Mean Rank		Z	p
	L	P		
<i>Job Embeddedness</i>	71,0795	71,4493	-0,953	0,341
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	75,2273	76,2754	-1,649	0,099

Keterangan:

L : Laki-laki

P : Perempuan

p : Signifikansi

Berdasarkan tabel 13, ditemukan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara *job embeddedness* dan *organizational citizenship behavior* pada laki-laki dan perempuan.

Hal ini ditunjukkan oleh nilai $p = 0,341$ ($p > 0,05$) pada variabel *job embeddedness* dan nilai $p = 0,099$ ($p > 0,05$) pada variabel *organizational citizenship behavior*. Nilai rata-rata *job embeddedness* pada laki-laki yaitu sebesar 71,0795 sedangkan pada perempuan memiliki rata-rata sebesar 71,4493. Pada variabel *organizational citizenship behavior* rata-rata subjek laki-laki sebesar 75,2273 dan pada perempuan memiliki rata-rata sebesar 76,2754. Oleh karena itu, tidak terdapat perbedaan *job embeddedness* dan *organizational citizenship behavior* pada laki-laki maupun perempuan.

Tabel 14
 Hasil Uji Korelasi antara *job embeddedness* dan OCB dengan
 Masa Kerja

	Koefisien Korelasi	Sumbangan Efektifitas	(p)	Keterangan
Masa kerja* <i>job embeddedness</i>	0,002	0,0004%	0,492	Tidak Signifikan
Masa Kerja* <i>organizational citizenship behavior</i>	0,179	3,2%	0,013	Signifikan

Keterangan:

p: Koefisien signifikansi

Berdasarkan pemaparan hasil uji korelasi pada tabel diatas didapatkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan *job embeddedness* dengan nilai $p = 0,492$ ($p > 0,05$) dan memiliki koefisien korelasi sebesar 0,002 dimana korelasinya termasuk lemah. Sedangkan pada variabel *organizational citizenship behavior* masa kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan nilai $p = 0,013$ ($p < 0,005$). Masa kerja memiliki sumbangan efektifitas pada variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 3,2%. Pada variabel *organizational citizenship behavior* memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,179 yang dapat dikatakan bahwa korelasinya lemah.

Tabel 15
Hasil Uji Beda Berdasarkan Tingkat Pendapatan

Variabel	Mean Rank				p
	Rp 0- 2.999.999	Rp 3.000.000- 4.999.999	Rp 5.000.000- 9.999.999	>10.000.000	
<i>Job Embeddedness</i>	100,44	80,35	72,47	99,00	0,333
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	100,63	68,25	93,41	128,25	0,002

Keterangan:

p : Koefisien signifikansi

Berdasarkan hasil uji beda di tabel 15, dapat diketahui bahwa tidak ada perbedaan antara masing-masing tingkat pendapatan pada variabel *job embeddedness* yang ditunjukkan dengan nilai $p = 0,333$ ($p > 0,05$). Sedangkan pada variabel *organizational citizenship behavior* didapatkan nilai $p = 0,002$ ($p < 0,05$) yang berarti terdapat perbedaan tingkat *organizational citizenship behavior* berdasarkan tingkat pendapatan. Hasil ini didapatkan menggunakan teknik analisis *Kruskal Wallis*. Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui secara lebih jelas pada tingkat pendapatan mana adanya perbedaan pada variabel *organizational citizenship behavior*. Maka dari itu, peneliti melakukan uji homogenitas dengan teknik *Post Hoc*. Melalui teknik ini, peneliti mendapatkan bahwa terdapat perbedaan tingkat *organizational citizenship behavior* pada subjek yang memiliki

tingkat pendapatan Rp 3.000.000-Rp 4.999.999 dengan subjek yang memiliki tingkat pendapatan Rp 5.000.000- Rp 9.999.999.

Tabel 16
Hasil Uji Beda Antara Bank BRI dan Bank Muamalat

Variabel	Mean Rank		Z	Signifikansi (p)
	Bank BRI	Bank Muamalat		
<i>Job Embeddedness</i>	72,2174	70,4773	-1,196	0,232
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	75,0725	76,1705	-1,508	0,132

Berdasarkan hasil uji beda antar dua bank yang berbeda, ditemukan bahwa tidak terdapat perbedaan tingkat *job embeddedness* maupun tingkat *organizational citizenship behavior* antara bank BRI dan bank Muamalat. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $p = 0,232$ ($p > 0,05$) pada variabel *job embeddedness* dan pada variabel *organizational citizenship behavior* didapatkan nilai $p = 0,132$ ($p > 0,05$).

D. Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara *job embeddedness* dan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Bank. Subjek pada penelitian ini yaitu karyawan Bank yang memiliki rentang usia antara 20-50 tahun. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan teknik korelasi *Spearman* didapatkan koefisien

antara kedua variabel tersebut yaitu $p = 0,004$ dan nilai $r = 0,211$. Dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, karena memang terbukti terdapat hubungan positif antara *job embeddedness* dan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Bank. Semakin tinggi *job embeddedness* maka akan semakin tinggi pula tingkat *organizational citizenship behavior*. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah *job embeddedness* maka akan semakin rendah juga tingkat *organizational citizenship behavior*. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anam dan Fairuzzabadi (2016) yang menyatakan bahwa *job embeddedness* memiliki pengaruh yang signifikan pada *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian yang sama juga diungkapkan oleh Mitchell (Wijayanto dan Kismono, 2004) bahwa terdapat hubungan positif antara *job embeddedness* pada karyawan dan keterlibatan aktif para karyawan dalam melakukan *organizational citizenship behavior*. Cho dan Ryu (2009) menyatakan bahwa *job embeddedness* yang ditunjukkan melalui perilaku seperti mengembangkan rasa memiliki terhadap organisasi ataupun membentuk keterikatan yang kuat antar rekan kerja mampu meningkatkan perilaku kewarganegaraan atau OCB. Selanjutnya Cho dan Ryu (2009) menemukan bahwa aspek *fit* atau kesesuaian pada *job embeddedness* dalam sebuah organisasi dapat ditingkatkan melalui adanya kesesuaian perilaku karyawan dengan pekerjaan dalam sebuah organisasi salah satunya melalui *organizational citizenship behavior*.

Korelasi yang didapatkan antara *job embeddedness* dan OCB dalam penelitian ini tergolong rendah. Hal ini dikarenakan adanya pengaruh variabel lain yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi (Ferreira & Coetzee, 2013) memfokuskan pada kondisi psikologis seseorang yang ditandai dengan adanya identifikasi yang kuat dengan organisasi dan adanya keinginan untuk berkontribusi dengan pencapaian organisasi. Komitmen organisasi mencerminkan perilaku kerja positif yang ditunjukkan oleh karyawan dalam organisasi. Sikap ini (Putrana, Fathoni, & Warso, 2016) mampu memotivasi seorang karyawan untuk lebih disiplin dalam bekerja, lebih mematuhi aturan dan kebijakan organisasi, serta mampu menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja secara formal ataupun informal. Putrana, Fathoni dan Warso (2016) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai terutama hal-hal yang berkaitan dengan peran ekstra dari pegawai. Komitmen organisasi dapat menunjukkan adanya loyalitas karyawan terhadap organisasi, kesediaan dan kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan atau tinggal dalam sebuah organisasi. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Porter, Mowday dan Steer (Putrana, Fathoni, & Warso, 2016) mengungkapkan bahwa orang yang berkomitmen dengan organisasi adalah orang yang bersedia memberikan sesuatu sebagai kontribusi bagi organisasi sehingga kinerjanya akan meningkat. Menselee dan Coutzee (2014) menyatakan bahwa pada

mulanya konsep *job embeddedness* digunakan untuk mengembangkan variabel menekankan pada alasan seorang karyawan tetap tinggal dalam sebuah organisasi dimana hal tersebut merupakan faktor nonafektif. Dikatakan juga bahwa teori *job embeddedness* banyak disusun dengan konsep *voluntary turnover* sehingga terciptanya korelasi yang sangat kuat antara *job embeddedness* dan *voluntary turnover* daripada *job embeddedness* dan OCB.

Seorang karyawan dikatakan oleh Afsar dan Badir (2016) yang memiliki tingkat kelekatan dengan organisasinya atau dikenal dengan *job embeddedness* yang tinggi khususnya kesesuaian dengan organisasinya cenderung akan menanamkan *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam kinerja mereka sehari-hari. Karyawan akan memahami bahwa kesesuaian diri mereka dengan nilai-nilai dalam organisasi serta adanya hubungan professional serta personal dengan organisasi akan membawa mereka untuk menunjukkan perilaku kewarganegaraan atau OCB. Afsar dan Badir (2016) menambahkan bahwa karyawan yang memiliki nilai-nilai kesamaan yang tinggi dengan organisasi akan menampilkan tingkat OCB yang tinggi ketika mereka memiliki hubungan baik dengan anggota organisasi baik secara formal ataupun informal. Selain itu, perilaku OCB yang tinggi juga akan ditunjukkan ketika mereka merasa merugi saat akan meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat kelekatan yang cenderung rendah dengan organisasi tempat mereka bekerja.

Hasil kategorisasi subjek pada penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar tingkat *organizational citizenship behavior* berada pada kategori sangat tinggi yaitu sebanyak 85 subjek (54,1%) dan sebanyak 72 subjek (45,8%) berada pada kategori tinggi. Sedangkan hasil kategorisasi *job embeddedness* dimana sebanyak 126 subjek (80,2%) berada pada kategori tinggi dan ada 13 subjek (8,2%) yang berada pada kategori sangat tinggi. Berdasarkan hasil kategorisasi tersebut ditemukan bahwa kategorisasi paling banyak berada pada tingkat tinggi dan sangat tinggi. Hal ini dikarenakan adanya fenomena *social desirability*. *Social desirability* menurut Paulhus (Oktapialdi, Tarigan, & Musthofa, 2018) merupakan adanya kecenderungan seseorang untuk memberikan respon yang positif sebagai gambaran diri. Ketika memberikan respon pertanyaan dalam kuesioner, karyawan cenderung berusaha meningkatkan kesamaan dengan karakteristik masyarakat dan menurunkan apa yang tidak diharapkan oleh masyarakat sehingga jawaban yang diberikan oleh karyawan tersebut menjadi tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Berdasarkan uji korelasi yang telah dilakukan, didapatkan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,044 yang artinya *organizational citizenship behavior* hanya menyumbang sebesar 4,45% terhadap *job embeddedness*, yang mana hal ini tergolong rendah. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Afsar dan Badir (2016) hasil sumbangan efektif *organizational citizenship behavior* terhadap *job embeddedness* sebesar 17,5 % sehingga tergolong cukup. Hal ini disebabkan karena adanya

kesesuaian yang baik antara kemampuan dan keahlian masing-masing karyawan terhadap nilai serta budaya organisasi tempat mereka bekerja yang secara tidak langsung mampu membantu mereka untuk memiliki hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja. Pentingnya hal tersebut tentunya akan meningkatkan perilaku prososial diantaranya dengan membantu rekan kerja yang memiliki masalah dalam pekerjaannya, kemudian rela berbagi informasi mengenai pekerjaannya dengan cukup sering, dan menunjukkan adanya loyalitas terhadap organisasi (Allan & Shanock, 2013). Perilaku *extra role* dalam sebuah organisasi akan tercapai apabila anggota organisasi mampu merasakan pendapat, pemikiran, maupun tujuan mereka telah didukung sepenuhnya oleh organisasi tempat mereka bekerja.

Peneliti melakukan analisis tambahan menggunakan uji beda untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan tingkat *job embeddedness* dan *organizational citizenship behavior* berdasarkan jenis kelamin. Berdasarkan uji beda yang telah dilakukan, tidak ditemukan adanya perbedaan *organizational citizenship behavior* pada laki-laki ataupun perempuan yang ditunjukkan dengan nilai $p = 0,099$. Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Akinbode di Nigeria (Dewi & Perdhana, 2016) ditemukan bahwa perempuan mampu menunjukkan OCB 1,24 kali lebih besar dibandingkan dengan laki-laki. Penelitian lain yang dilakukan oleh Punia dan Shyam (2017) menemukan bahwa tidak ada perbedaan tingkat OCB antara laki-laki dan perempuan pada aspek *conscientiousness* dan

altruism. Sedangkan pada aspek *civic virtue*, *courtesy*, dan *sportsmanship* menunjukkan bahwa laki-laki lebih tampak menunjukkan perilaku OCB pada ketiga aspek tersebut dibandingkan dengan perempuan. Namun, dalam penelitian ini tingkat *organizational citizenship behavior* tidak menunjukkan adanya perbedaan pada laki-laki ataupun perempuan. Kemudian peneliti melakukan uji korelasi antara *job embeddedness* dan *organizational citizenship behavior* dengan usia. Ditemukan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel tersebut.

Peneliti menemukan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara *job embeddedness* dan masa kerja dengan nilai $p = 0,492$ ($p > 0,05$). Namun, pada variabel *organizational citizenship behavior* memiliki hubungan yang signifikan dengan masa kerja dibuktikan dari nilai $p = 0,013$ ($p < 0,05$). Menurut penemuan Sommers (Soegandhi, Sutanto, & Setiawan, 2013) masa kerja mampu menjadi prediktor *organizational citizenship behavior* dimana karyawan yang telah lama bekerja akan mempunyai suatu ikatan yang kuat dengan organisasi tempat mereka bekerja. Selanjutnya peneliti menemukan terdapat perbedaan pada *organizational citizenship behavior* pada karyawan yang memiliki tingkat pendapatan yang berbeda-beda. Peneliti menemukan bahwa terdapat perbedaan antara subjek yang memiliki tingkat pendapatan Rp 3.000.000- Rp 4.999.999 dengan subjek yang memiliki tingkat pendapatan sebesar Rp 5.000.000- Rp 9.999.999 dengan nilai $p = 0,002$ ($p < 0,05$).

Peneliti kemudian melakukan uji beda pada *job embeddedness* dan *organizational citizenship behavior* antara bank BRI dan bank Muamalat. Peneliti menemukan bahwa tidak ada perbedaan tingkat *job embeddedness* dan *organizational citizenship behavior* pada dua bank yang berbeda. Tingkat *organizational citizenship behavior* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,132 ($p > 0,05$) sedangkan pada *job embeddedness* memiliki nilai signifikansi $p = 0,232$ ($p > 0,05$).

Penelitian yang telah dilakukan secara keseluruhan pasti memiliki kekurangan dan kelemahan. Beberapa kelemahan penelitian ini yaitu pada saat melakukan pengambilan data, peneliti tidak diperkenankan oleh pihak bank untuk memberikan langsung kuesionernya pada setiap subjek melainkan hanya menitipkan saja pada salah satu perwakilan dari pihak bank. Sehingga, peneliti tidak bisa secara langsung memantau subjek saat mengisi kuesioner. Harapannya peneliti selanjutnya dapat memantau subjek secara langsung saat pengambilan data. Kemudian peneliti berharap pada penelitian selanjutnya agar menggunakan skala penelitian variabel *organizational citizenship behavior* yang memiliki jumlah aitem lebih dari 15 butir, salah satu skala yang dapat dijadikan acuan adalah skala yang juga dikembangkan oleh Podsakoff (Argentero, Cortese & Ferreti, 2008) berjumlah 24 aitem. Peneliti berharap kekurangan serta kelemahan dalam penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya yang akan meneliti mengenai topik yang serupa sehingga

nantinya penelitian tersebut mampu menjadi penelitian yang lebih baik lagi.

