

**NASKAH PUBLIKASI**

**HUBUNGN ANTARA *JOB EMBEDDEDNESS* DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN BANK**



Oleh:

**Aldenisa Bayang Runggawi**

**Annisaa Miranty Nurendra**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**2019**

NASKAH PUBLIKASI

HUBUNGN ANTARA *JOB EMBEDDEDNESS* DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN BANK



Oleh:

Aldenisa Bayang Runggawi

Annisaa Miranty Nurendra

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

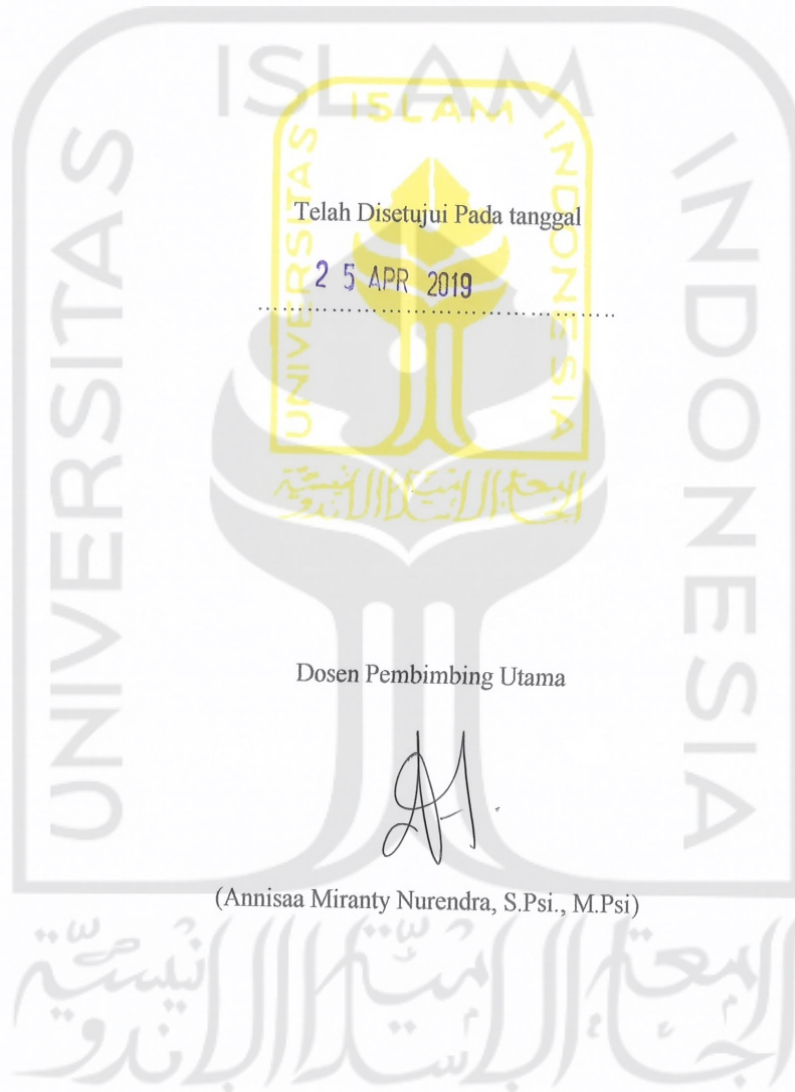
YOGYAKARTA

2019



NASKAH PUBLIKASI

HUBUNGAN ANTARA *JOB EMBEDDEDNESS* DAN  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN  
BANK



Dosen Pembimbing Utama

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'AM', is written over the watermark.

(Annisaa Miranty Nurendra, S.Psi., M.Psi)

## **The Relationships between Job Embeddedness and Organizational Citizenship Behavior on Bank Officers**

**Aldenisa Bayang Runggawi**

**Annisa M. Nurrendra**

### **ABSTRACT**

The aim of this study was to explore the correlation between job embeddedness and organizational citizenship behavior among bank officers. This study was conducted by collecting 157 bank officers. The participants of this study has the age about 20-50 years old. Data were collected using job embeddedness instrument scale and organizational citizenship behavior's scale. Data were analyzed using correlations with Spearman's Rho that showed positive correlation between job embeddedness and organizational citizenship behavior on bank officers with  $r = 0,211$  and  $p = 0,004$  ( $p < 0,05$ ). The findings of this study confirmed that hypothesis on this study was accepted.

**Keywords:** *Job embeddedness, organizational citizenship behavior, bank officers.*

## A. PENGANTAR

Dunia industri tidak bisa terlepas dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor paling penting bagi keberhasilan sebuah organisasi. Sumber daya manusia yang baik tentunya tidak akan terlepas dari keberhasilan sebuah manajemen sumber daya manusia. Dikatakan oleh Elarabi dan Johari (Madanat & Khasawneh, 2018) bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses yang secara khusus berperan untuk meningkatkan kemampuan individu seorang karyawan dalam hal komunikasi ataupun kerjasama untuk mendukung perkembangan organisasi tersebut. Adanya manajemen sumber daya yang baik akan membawa dampak positif pada kinerja karyawan, inovasi dalam organisasi, dan perkembangan persaingan yang positif secara kontinyu. Sebuah organisasi yang mampu mempraktekkan manajemen sumber daya manusia yang sesuai dengan preferensi karyawan mungkin akan dapat mengembangkan perilaku *extra role* karyawan di sebuah organisasi (Ahmed, 2016).

Saat ini industri jasa lebih khususnya industri perbankan di Indonesia telah berkembang pesat baik bank konvensional ataupun bank syariah. Terlebih kini bank syariah telah berkembang sangat pesat. Pada tahun 2012 tepatnya bulan februari industri perbankan syariah telah memiliki jaringan kantor sebanyak 2.380 kantor yang tersebar di seluruh Indonesia (Alamsyah, 2012). Industri perbankan syariah menunjukkan

angka persentase yang besar dengan rata-rata pertumbuhan 40,2% pertahun dalam kurun waktu tahun 2007-2011. Jika dibandingkan dengan bank konvensional yang memiliki angka persentase pertumbuhan hanya sebesar 16,7% pertahun. Sedangkan pada tahun 2016, industri perbankan syariah mengalami sedikit penurunan dalam hal pertumbuhan dibandingkan dengan bank konvensional sebesar 4,67% dibandingkan tahun 2015 sebesar 4,9% (Apriyanti, 2017). Karenanya, di tengah persaingan pertumbuhan industri perbankan yang pesat, tentunya sebuah bank perlu meningkatkan kemampuan, keahlian ataupun perilaku para karyawan organisasi. Harapannya, para karyawan mampu melakukan pekerjaan-pekerjaan di luar tanggung jawabnya dalam rangka mempertahankan keefektifan organisasi dalam jangka panjang. Perilaku tersebut lebih dikenal dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). *Organizational citizenship behavior* yang juga dikenal sebagai perilaku *extra role* (Soo & Ali, 2017) merupakan sebuah perilaku positif yang sifatnya spontanitas dalam sebuah organisasi.

Afsar dan Badir (2016) berpendapat bahwa karyawan yang yakin bahwa organisasi mereka telah menghargai kontribusi anggota organisasinya, peduli dengan kesejahterannya, serta memenuhi kebutuhan untuk bersosial akan menunjukkan komitmen, motivasi dan *organizational citizenship behavior* yang tinggi. Godshalk dan Sosik (Asfar & Badir, 2016) menemukan bahwa seorang karyawan yang merasa sangat didukung oleh atasan dan organisasi memiliki nilai-nilai yang sesuai dengan nilai

yang ada dalam organisasi. Kesesuaian nilai-nilai dalam diri individu karyawan dengan nilai dalam organisasi. Perilaku tersebut menandakan adanya *job embeddedness*. Mitchell (Kiazad, dkk, 2015) mengungkapkan bahwa *job embeddedness* sebagai totalitas kekuatan seseorang yang membuatnya yakin untuk tinggal atau bertahan dalam organisasi.

*Job Embeddedness* dalam perkembangannya sangat dapat digunakan sebagai dasar untuk reorganisasi dan melakukan pengambilan keputusan promosi dalam sebuah organisasi (Reitz & Anderson, 2011). Reitz dan Anderson (2011) menegaskan bahwa *job embeddedness* mampu digunakan untuk menilai kinerja karyawan dan mempengaruhi pengambilan keputusan perusahaan mengenai sebuah jabatan seorang karyawan. Gray, Irvine, dan Evans (Reitz & Anderson, 2011) menemukan ada karyawan yang tidak sesuai dengan karakteristik organisasi secara keseluruhan sehingga hal itu akan mempengaruhi performa kerja karyawan tersebut baik secara kuantitas maupun kualitas. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Podsakoff (Yuniasanti, 2014) diungkapkan bahwa performa kerja karyawan yang baik secara tidak langsung mampu memunculkan bahkan meningkatkan perilaku *extra role* sehingga kinerjanya mampu meningkatkan efisiensi sebuah organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara *job embeddedness* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan bank di

Yogyakarta”. Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara *job embeddedness* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan bank.

## A. METODE PENELITIAN

### Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan bank baik laki-laki ataupun perempuan, rentang usia responden penelitian ini beradapada rentang 20-50 tahun.

### Metode Pengumpulan Data

Peneliti akan mengumpulkan data penelitian menggunakan teknik penelitian kuantitatif, data yang diperoleh menggunakan penyebaran angket/kuesioner dengan jenis skala *likert*. Penelitian ini menggunakan dua jenis skala yaitu skala *job embeddedness* dan skala *organizational citizenship behavior*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Skala *organizational citizenship behavior*

Peneliti menggunakan skala yang dikembangkan oleh Podsakoff (Kumar & Shah, 2015) yang berjumlah 15 aitem. Skala ini memiliki 7 alternatif jawaban diantaranya 1= Sangat tidak setuju, 2= Tidak setuju, 3= agak tidak setuju, 4= Ragu-ragu, 5= Agak setuju, 6= Setuju dan 7= Sangat setuju. Aitem pada skala ini terdiri dari aitem *favorable* dan *unfavorable*.



## 2. Skala *job embeddedness*

Peneliti menggunakan skala yang dikembangkan oleh Mitchell (Reitz, 2014). Skala ini memiliki 24 aitem yang menggunakan 4 alternatif jawaban, yaitu (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Setuju, dan (4) Sangat Setuju. Skor bergerak dari angka 1-4. Seluruh aitem dalam skala ini merupakan aitem *favorable*.

### **Metode Analisis Data**

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan *software* SPSS 23 *for windows* dengan teknik analisis data dari *Spearman* untuk mengungkap adanya hubungan antara *job embeddedness* dan *organizational citizenship behavior*. Peneliti melakukan beberapa uji statistik dalam penelitian ini yaitu uji reliabilitas, uji validitas, uji normalitas, uji linearitas, dan uji hipotesis.

## **B. HASIL PENELITIAN**

Peneliti melakukan analisis deskripsi subjek penelitian terlebih dahulu sebelum melakukan analisis terhadap data penelitian. Deskripsi terkait subjek penelitian sebagai berikut:

Tabel 1  
*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%

Kemudian peneliti melakukan kategorisasi untuk mengetahui skor tinggi rendahnya responden terhadap skala *job embeddedness* dan *organizational citizenship behavior* dan diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel 2  
*Kategorisasi Job Embeddedness*

Kategorisasi	Persentil	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X < \mu - 1,8 \text{ SD}$	2	1.3%
Rendah	$\mu - 1,8 \text{ SD} \leq X \leq \mu - 0,6 \text{ SD}$	16	10.2%
Sedang	$\mu - 0,6 \text{ SD} \leq X \leq \mu + 0,6 \text{ SD}$	123	78.3%
Tinggi	$\mu + 0,6 \text{ SD} \leq X \leq \mu + 1,8 \text{ SD}$	5	3.2%
Sangat Tinggi	$X > \mu + 1,8 \text{ SD}$	11	7.0%
Total		157	100%

Berdasarkan kategorisasi variabel *job embeddedness*, dapat diketahui bahwa kategori subjek terbanyak berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 123 subjek serta memiliki persentase sebesar 78.2%. Sedangkan kategori subjek paling sedikit berada pada kategori sangat rendah yaitu sebanyak 2 subjek dengan persentase sebesar 1.3%.

Tabel 3  
*Kategorisasi Organizational Citizenship Behavior*

Kategorisasi	Persentil	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X < \mu - 1,8 \text{ SD}$	6	3.8%
Rendah	$\mu - 1,8 \text{ SD} \leq X \leq \mu - 0,6 \text{ SD}$	27	17.2%
Sedang	$\mu - 0,6 \text{ SD} \leq X \leq \mu + 0,6 \text{ SD}$	89	56.7%
Tinggi	$\mu + 0,6 \text{ SD} \leq X \leq \mu + 1,8 \text{ SD}$	29	18.5%
Sangat Tinggi	$X > \mu + 1,8 \text{ SD}$	6	3.8%
Total		157	100%

Berdasarkan data kategorisasi variabel *organizational citizenship behavior*, kategori subjek terbanyak berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 89 subjek dan persentase sebesar 56.7%. Sedangkan subjek paling sedikit berada

pada kategori sangat rendah dan sangat tinggi dengan jumlah yang sama yaitu 6 subjek serta persentase sebesar 3.8%.

Selanjutnya peneliti melakukan uji hipotesis setelah dilakukan uji normalitas dan uji linearitas. Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4  
*Hasil Uji Hipotesis*

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

Keterangan:  
r<sup>2</sup>: 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**. *Jpb embeddedness* menyumbang sebesar 4,45% terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan bank.

### C. 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*.

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 sedang yaitu sebanyak 89 subjek (56,7%) dan sebanyak 29 subjek (18,5%) berada pada kategori tinggi. Sedangkan hasil kategorisasi *job embeddedness* dimana sebanyak 123 subjek (78,3%) berada pada kategori sedang tetapi hanya ada 5 subjek (3,2%) yang berada pada kategori tinggi. Oleh karena itu, berdasarkan hasil kategorisasi yang diperoleh maka dapat dikatakan bahwa subjek pada penelitian ini memiliki tingkat *organizational citizenship behavior* yang cukup.

Perilaku kewarganegaraan organisasional yang baik memiliki kaitan dengan *job embeddedness* yang tergolong cukup pada penelitian ini.

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 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.



## D. KESIMPULAN DAN SARAN

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang telah dijelaskan dalam penelitian ini dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara *job embeddedness* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan bank. Semakin tinggi tingkat *job embeddedness* maka akan semakin tinggi pula tingkat *organizational citizenship behavior* pada karyawan bank. Sebaliknya, apabila semakin rendah tingkat *job embeddedness* maka akan semakin rendah juga tingkat *organizational citizenship behavior* pada karyawan bank. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima serta tujuan penelitian ini dapat tercapai.

### SARAN

#### 1. Bagi Instansi

Bagi instansi diharapkan nantinya instansi dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* para karyawan dengan cara meningkatkan kualitas hubungan antara rekan kerja baik secara informal maupun informal. Sehingga harapannya para karyawan akan menunjukkan perilaku *ekstra role* yang lebih tinggi ketika bekerja demi tercapainya sebuah organisasi yang lebih efektif.

## 2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Saran untuk penelitian selanjutnya, diharapkan peneliti dapat memantau langsung proses pengambilan data sehingga dapat memeriksa secara langsung identitas diri yang tertera pada kuesioner untuk meminimalisir pengosongan pengisian pada identitas diri subjek. Selain itu, peneliti menyarankan bagi peneliti selanjutnya untuk lebih memperhatikan skala yang akan digunakan sehingga aitem yang gugur dapat diminimalisir atau bahkan tidak ada aitem yang gugur. Peneliti menyarankan penelitian selanjutnya menggunakan skala *organizational citizenship behavior* yang dikembangkan oleh Podsakoff (Argentero, Cortese & Ferreti, 2008) yang berjumlah 24 aitem.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, N. O. A. (2016). Impact of Human Resource Management Practices on Organizational Citizenship Behavior: An Empirical Investigation from Banking Sector of Sudan. *International Review of Management and Marketing*, 6 (4). 964-973
- Alamsyah, H. (2012). Perkembangan dan prospek perbankan syariah Indonesia: Tantangan dalam menyongsong MEA 2015. *Makalah disampaikan pada Ceramah Ilmiah Ikatan Ahli Ekonomi Islam (IAEI), Milad ke-18 IAEI, (13 April 2012)*.
- Anam, K., Fairuzzabadi. (2016). Pengaruh Job Embeddedness terhadap Kualitas Kehidupan Kerja dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasional (Studi pada Kantor Administrasi Biro Universitas Syiah Kuala). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajeme*, 1 (2). 294-303.
- Allen, D. G., & Shanock, L. R. (2013). Perceived organizational support and embeddedness as key mechanisms connecting socialization tactics to commitment and turnover among new employees. *Journal of Organizational Behavior*, 34 (3). 350–369.
- Apriyanti, H. W. (2017). Perkembangan Industri Perbankan Syariah Di Indonesia: Analisis Peluang Dan Tantangan. *Jurnal Maksimum*, 1 (1).
- Ariani, D. W. (2013). The Relationship Between Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior, and Counterproductive Work Behavior. *International Journal of Business Administration*, 4 (2). 46-56.
- Asfar, 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 & Tourism*, 15 (3). 252-278
- Chiang, C. F., & Hsieh, T. S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International journal of hospitality management*, 31(1), 180-190.
- Cho, Y., & Ryu, J. (2009). Organizational Citizenship Behaviors in Relation to Job Embeddedness, Organizational Identification, Job Performance, Voluntary Turnover Intention in Korea. *International Business & Economics Research Journal*, 8 (7). 51-68
- Dewi, R. M., & Perdhana, M.S. (2016) Peran Gender, Usia, dan Tingkat Pendidikan terhadap OCB. *Diponegoro Journal of Management*, 5 (2). 1-9

- Holtom, B. C., Burton, J. P., & Crossley, C. D. (2012). How Negative Affectivity Moderates The Relationship Between Shocks, Embeddedness And Worker Behaviors. *Journal of Vocational Behavior, 80* (2), 434-443.
- Kaur, R., & Singh, R. (2014). Human resource management in banks-need for a new perspective. *ZENITH International Journal of Business Economics & Management Research, 4*(12), 56-62.
- Kiazad, K., Holtom, B.C., Hom, P.W., Newman, A. (2015). Job Embeddedness: A Multifoci Theoretical Extension. *Journal of Applied Psychology, 100* (3), 641-659.
- Kusumajati, D.A. (2014). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada Perusahaan. *Jurnal Humaniora, 5* (1), 62-70.
- Madanat, H. G., & Khasawneh, A. S. (2018). Level Of Effectiveness Of Human Resource Management Practices And Its Impact On Employees'satisfaction In The Banking Sector Of Jordan. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict, 22* (1), 1-19.
- Nafei, W. (2015). The Effects of Job Embeddedness on Organizational Cynicism and Employee Performance: A Study on Sadat City University. *International Journal of Business Administration, 6*(1). 8-25.
- Nafi, C. & Indrawati, E.S. (2017). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan CV. Elfa's Kudus. Thesis.
- Novliadi, F. (2006). *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Ditinjau dari Persepsi Terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan dan Persepsi terhadap dukungan Organisasional. *Jurnal Psikologia, 2* (1), 39-46.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2005). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Sage Publications.
- Pratama, A. (2017). Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Perawat (Studi pada Perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru). *JOM FISIP, 4*(2), 1-13
- Prihatsanti, U., & Dewi, K.S. (2010). Hubungan antara Iklim Orgaisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. *Jurnal Psikologi Undip, 7*(1), 1-17.
- Punia, A.P., & Shyam, R. (2017). Gender Difference in of *Organizational Citizenship Behavior* and Motives Underlying OCB. *Psychology and Behavioral Science International Journal, 4*(2)

- Putra, Z. F., Sholeh, M., Widyastuti, N. (2014). Analisis Kualitas Layanan Website BTKP-DIY Menggunakan Metode Webqual 4.0. *Jurnal Jarkom*, 1(2), 174-184.
- Reitz, O. Ed., & Anderson, M. A. (2011). An Overview of Job Embeddedness. *Journal of Professional Nursing*. 27 (5). 320-327
- Robinson, R. N., Kralj, A., Solnet, D. J., Goh, E., & Callan, V. (2014). Thinking job Embeddedness not Turnover: Towards a Better Understanding of Frontline Hotel Worker Retention. *International Journal of Hospitality Management*, 36. 101-109.
- Soegandhi, V.M., Sutanto, E.M., Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Jurnal Agora*, 1 (1).
- Sofiah, K.K., Padmashantini, P. & Gengeswari, K. (2014). A Sutdy on Organizational Citizenship Behavior in Banking Industry, 2 (7). 73-82
- Soo, H.S. & Ali, H. (2017). Can Stressed Emploeyess Perform Organizational Citizenship Behavior?. *Journal of Advanced Management Science*, 5 (2). 121-126.
- Sudarma, K. (2011). Analisis Kesejahteraan Berbasis Kinerja Melalui *Competency* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Tenaga Administrasi Studi Kasus pada Universitas Negeri Semarang. *Jurnal Dinamika Sosial Ekonom*, 7 (1). 35-46.
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Takawira, N., Coetzee, M., & Schreuder, D. (2014). Job Embeddedness, Work engagement and Turnover Intention of Staff in a Higher Education Institution: An exploratory study. *SA Journal of Human Resource Management*, 12(1). 1-10.
- Vivin, Y. A. & Wahono, B. Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan Bank Umum Syariah dengan Bank Umum Konvensional di Indonesia. (2016). *E-Journal Riset Manajemen Prodi Manajemen*.
- Wijayanto, B. R., & Kismono, G. (2004). The Effect of Job Embeddedness on Organizational Citizenship Behavior the Mediating Role of Sense of Responsibility. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 6(3). 335-354.

