

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Hasibuan (2006) mendefinisikan organisasi sebagai suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (2006) organisasi dapat dibagi menjadi beberapa jenis berdasarkan struktur dan sifatnya yakni organisasi formal, informal, bisnis, dan sosial. Menurut Robbins dan Coulter (2012), organisasi sosial adalah entitas yang bertujuan memberikan layanan kepada masyarakat untuk meningkatkan kesejahteraan tanpa berorientasi pada keuntungan. Salah satu contoh nyata dari organisasi sosial di Indonesia adalah Palang Merah Indonesia. Sebagai lembaga formal yang berfokus pada kemanusiaan, PMI memiliki struktur yang jelas dan berfungsi untuk melayani kebutuhan masyarakat (Khasanah, et al. 2018).

Sejak 1950, Indonesia telah memiliki Perhimpunan Palang Merah Nasional, yang disahkan sebagai badan hukum berdasar pada Keputusan Presiden No. 25 Tahun 1950, memperkuat statusnya atas organisasi satu-satunya dimana mempraktikkan Gerakan Palang Merah di Indonesia. Salah satu organisasi dimana berfokus pada kemanusiaan terkemuka di Indonesia, yaitu Palang Merah Indonesia (PMI), sangat menggantungkan diri pada partisipasi relawan dalam menjalankan misi penyelamatan mutlaknya (Anjarwati dkk., 2022).

Fokus PMI pada layanan kesehatan dan kemanusiaan yang langsung berdampak pada masyarakat membuatnya relevan untuk dianalisis, terutama terkait efisiensi organisasi, perilaku karyawan, dan kualitas layanan. Pemahaman lebih mendalam tentang efisiensi dan struktur operasional organisasi kemanusiaan PMI dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan efektivitas organisasi (Dawood, et al. 2015). Salah satu bidang pelayanan masyarakat yaitu melalui transfusi darah. Hal ini diimplementasikan salah satunya dengan menyediakan pelayanan donor darah yang dilakukan oleh Unit Transfusi Darah (UTD).

UTD PMI Yogyakarta menyediakan persediaan darah untuk keperluan transfusi darah serta layanan donor darah. UTD juga menyediakan tenaga ahli dalam teknik transfusi yang berpengalaman, alat kesehatan yang mencukupi, mobil unit PMI, *set fielbed*, dan layanan untuk donor seperti makanan, minuman, serta suplemen multivitamin. Salah satu layanan kesehatan layanan masyarakat yaitu transfusi darah. Transfusi darah memberikan pertolongan yang sangat berharga kepada sesama yang membutuhkan, seperti pasien yang mengalami perdarahan, operasi, atau penyakit tertentu. Layanan penyaluran darah adalah jenis layanan medis dimana mencakup *planning*, pelestarian pendonor darah, pengerahan, distribusi darah, penyediaan darah, serta tindakan medis yang berkaitan dengan penyaluran darah terhadap pasien dalam upaya menyembuhkan serta memulihkan kondisi medis (PP No. 7 Tahun 2011).

Menurut standar *World Health Organization* (WHO), di Indonesia kebutuhan minimum darah adalah berkisar di 5,1 juta kantong darah setiap tahunnya. Namun, saat ini produksi darah beserta elemennya, dari total donasi sebanyak 3,4 juta, hanya

mencapai 4,1 juta kantong. Diketahui 90% di antara stok darah yang ada, bersumber melalui donasi sukarela yang umumnya dilakukan di Unit Transfusi Darah (UTD).

Berdasarkan berita yang diunggah Bernasnews pada 3 September 2024 UTD PMI Kota Yogyakarta memasok kebutuhan darah bagi 48 rumah sakit di wilayah Yogyakarta dan sekitarnya. Donasi darah sukarela rata-rata per bulannya untuk kota jogja sebanyak 3.000 kantong, Kabupaten Bantul 800-1000 kantong, Kabupaten Sleman 1.800 kantong, dan Kabupaten Gunungkidul 500 kantong. Berdasarkan berita yang diunggah Harian Jogja pada 20 April 2024 Kepala Bidang Pengembangan dan Pelayanan PMI DIY Warjiyani di Yogyakarta menyebutkan bahwa stok kantong darah menipis yang dipicu masih sedikitnya jumlah pendonor sejak akhir ramadhan hingga libur lebaran 2024. PMI Kota Yogya menjadi rujukan dari kota atau kabupaten lain sehingga dalam jumlah pendonor dan permintaan darah intensitasnya lebih tinggi dibanding kabupaten lain. Berdasarkan jumlah permintaan dan kebutuhan darah, hal ini menunjukkan adanya mobilitas yang dilakukan oleh karyawan Unit Transfusi Darah (UTD) cenderung lebih tinggi dibandingkan kabupaten lain di wilayah Yogyakarta.

Saat ini, UTD PMI Kota Yogyakarta juga menerapkan teknologi canggih seperti Sistem Informasi Persediaan Stok Darah (Sitora) yang memungkinkan pemantauan stok darah secara real-time. Selain itu, UTD PMI Kota juga menggunakan SMS Gateway dan WhatsApp untuk memberikan informasi kepada masyarakat tentang kebutuhan darah secara langsung. Teknologi ini mempermudah koordinasi antara PMI dan masyarakat serta meningkatkan efisiensi distribusi darah (Ariyanti, 2016). Hal ini juga sejalan dengan berita yang diunggah Bernasnews

pada 11 September 2024 terkait pemanfaatan inovasi berbasis teknologi dengan adanya *reminder* atau pengingat melalui pesan WhatsApp (WA) setiap 2-3 bulan bagi para donor yang sebelumnya telah berhasil menyumbangkan darahnya. Hal tersebut adalah salah satu bentuk inovasi dalam memanfaatkan teknologi yang paling umum digunakan masyarakat. Pengingat juga dibutuhkan donor dengan tujuan membantu mereka dalam mengingat kembali waktu donasi darah berikutnya. Hal ini menjadi salah satu keunggulan UTD PMI Kota Yogyakarta dibanding dengan UTD PMI Kota lain di Jawa Tengah.

PMI Kota Yogyakarta dalam hal ini dilaksanakan oleh Unit Transfusi Darah sering melakukan pengambilan darah di luar kantor atau markas, sehingga membutuhkan mobilitas yang cukup tinggi demi kelancaran kegiatan. Berdasarkan hal tersebut, manajemen harus mampu menggerakkan karyawannya untuk menunjang organisasi menghadapi permasalahan yang ada. Untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kreativitas, perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat mempengaruhi efisiensi perusahaan melalui perilaku mereka. Selain perilaku yang sesuai dengan tanggung jawabnya, karyawan diharapkan dapat melakukan perilaku di luar tanggung jawabnya dengan harapan dapat berpengaruh pada kinerja dan kualitas perusahaan dalam mencapai tujuannya (Podsakoff, et al. 2000).

Perusahaan memerlukan karyawan yang dapat melaksanakan tugas-tugas yang mungkin tidak tertulis secara eksplisit dalam deskripsi pekerjaan. Perilaku tersebut dinamakan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Organ, 1988). Meningkatnya komitmen karyawan dalam bekerja dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh pegawai dengan perilaku OCB yang tinggi. Perilaku ini terlihat

dari kemauan karyawan untuk bekerja secara sukarela dan memberikan kontribusi terhadap perusahaan melebihi *jobdesk* yang ada di perusahaan (Jaya, 2015).

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Organ (2006) adalah suatu tindakan seseorang dimana bersifat sukarela dan tidak diakui dengan cara eksplisit atau langsung pada sistem penilaian formal, namun dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap efektivitas fungsi organisasi. Adapun definisi lain menurut Organ mengenai OCB yakni suatu perilaku yang bersifat konstruktif, namun tidak tercakup dalam deskripsi pekerjaan formal karyawan. OCB merupakan bentuk perilaku individu yang berasal dari keputusan dan inisiatifnya dimana tidak terhubung terhadap sistem penilaian formal perusahaan, namun berkontribusi pada peningkatan efisiensi perusahaan dengan cara menyeluruh (Turnipseed & VandeWaa, 2020).

Podsakoff dkk (2000) juga menjelaskan OCB atas tindakan seseorang dimana memiliki sifat liberal, tidak dengan cara eksplisit diakui pada sistem penilaian atau dengan kata lain OCB merupakan tingkah laku pegawai dalam bekerja mampu melebihi *jobdesc* yang ditentukan perusahaan, dimana tidak dengan cara eksplisit diakui pada sistem penilaian formal. Karyawan perlu memiliki perilaku yang menunjang untuk meningkatkan efektivitas kerja. Perusahaan mengharapkan karyawan untuk menampakkan perilaku *extra- role*, bukan sekedar tindakan yang cocok terhadap *jobdesk* (*in-role*) saja sehingga terjalin kerjasama kelompok yang baik dan dapat memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan (Organ & Podsakoff, 2006).

Menurut Organ (2006), OCB mempunyai lima dimensi utama, yakni : 1. *Altruism*, yakni tindakan membantu karyawan yang mengalami kesulitan, baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi; 2. *Conscientiousness*, yakni perilaku kesungguhan yang dimunculkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dalam hal ini karyawan menunjukkan perilaku bekerja melebihi deskripsi pekerjaan yang diembannya; 3. *Sportsmanship*, yakni karyawan yang mampu bersikap toleran terhadap situasi yang kurang menguntungkan tanpa mengeluh menunjukkan perilaku yang positif. Perilaku ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki sikap yang dewasa dan profesional.; 4. *Courtesy*, yakni perilaku karyawan yang menjaga ikatan antar rekan kerja bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja secara kondusif & harmonis. Suasana kerja yang kondusif & harmonis akan dapat mengantisipasi terjadinya masalah interpersonal.; 5. *Civic Virtue*, yakni tingkah laku karyawan yang menunjukkan kepedulian dan partisipasi terhadap kemajuan serta keberhasilan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Lestari & Ghaby (2018) menemukan bahwa OCB mampu menumbuhkan baik kepuasan kerja hingga kinerja pegawai. Bukan hanya bisa menumbuhkan kepuasan kerja, tetapi dengan tingginya kepuasan kerja individu, performa pegawai pun menjadi lebih optimal. Menurut penelitian Isrok (2020) jika perusahaan tidak memiliki pegawai dimana memperlihatkan tindakan OCB, maka akan ada kemungkinan perusahaan tersebut mengalami kesulitan serta hambatan dalam menggapai tujuannya. Studi yang dilaksanakan oleh Mughniyah (2016) memperlihatkan temuan bahwasanya pegawai PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Makassar memiliki perilaku OCB

yang rendah, dimana bisa diketahui melalui rendahnya nilai OCB yang diperoleh oleh hampir seluruh karyawan yang menjadi subjek penelitian. Hasil persentase menunjukkan bahwa pada aspek *sportsmanship*, perilaku OCB hanya mencapai 17%. Selain itu, penelitian yang dilakukan Mughniyah (2016) juga menerangkan terdapat perilaku OCB yang rendah pada aspek *altruism*. Hal tersebut bisa diketahui dengan terdapatnya ruangan yang terpisah dengan sekat, dimana menyebabkan komunikasi antar karyawan menjadi terbatas, serta kurangnya kepedulian terhadap lingkungan sekitar.

Tingkat OCB yang rendah akan berdampak kurang baik terhadap efektifitas perusahaan. Sejalan terhadap studi yang dilaksanakan oleh Rais (2021) terhadap pegawai di PT Jasaraharja Putera ditemukan bahwa terdapat hambatan yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan di perusahaan. Rendahnya tingkat OCB pada karyawan menjadi salah satu faktor yang memengaruhi. Hal ini terlihat dari beberapa perilaku, seperti sering mengeluh, minimnya kepedulian terhadap lingkungan kerja, dan rendahnya semangat kerja.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa perilaku OCB yang tinggi berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efektif, yang pada akhirnya mendukung kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, rendahnya tingkat OCB di kalangan karyawan dapat menurunkan kepedulian sosial, menghambat komunikasi antar individu, serta menurunkan semangat kerja dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mendorong perilaku OCB untuk meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, dan efektivitas operasional.

Permasalahan tersebut diperkuat dengan melakukan wawancara secara online kepada 6 orang karyawan UTD pada divisi teknis yang bertugas dalam melakukan pengambilan darah langsung pada pendonor pada 20-23 April 2024. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, empat dari enam karyawan mengatakan bahwa mereka tidak merasa harus membantu rekan kerja yang sedang mengalami dalam menjalankan tugasnya karena mereka memiliki banyak tanggung jawab yang harus dilakukan. Disamping itu, ada juga pegawai dimana mengakui bahwa mereka tidak wajib menaati regulasi terlebih ketika pelaksanaan tugas tidak terdapat inspeksi langsung melalui atasan, seperti bermain media sosial saat tidak ada calon pendonor yang datang di jam kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut tidak menunjukkan adanya perilaku OCB pada semua aspek, yakni *conscientiousness*, *altruism*, *courtesy*, *civic virtue*, dan *sportsmanship*. Pada aspek *altruism* (tindakan mementingkan orang lain), tiga dari enam pegawai terlihat menunjukkan perilaku yang enggan membantu rekan kerja yang sedang mempunyai banyak tugas. Selain itu, dua dari enam pegawai enggan membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas teknis, seperti persiapan alat donor darah. Pada aspek *conscientiousness* (perilaku kewarganegaraan), lima dari enam karyawan merasa tidak harus mematuhi seluruh SOP yang ada ketika tidak adanya pengawasan. Tiga dari enam pegawai cukup sering terlambat dengan beberapa alasan yang sama. Aspek *courtesy* (tindakan menghormati individu lainnya), dalam hal tersebut ditunjukkan oleh terdapatnya tindakan pegawai dimana enggan menggantikan jadwal rekan kerja yang membutuhkan bantuan mendesak secara tiba-tiba, hal ini dapat membuat rekan kerja merasa kurang didukung. Aspek *sportsmanship* (perilaku sportif),

empat dari enam karyawan tidak bertanggung jawab atas kesalahan yang terjadi dan cenderung menyalahkan rekan kerja. Enam pegawai mengelur terus menerus tentang beban kerja kepada rekannya, meskipun kondisi tersebut sudah menjadi bagian dari tanggung jawabnya. Aspek *civic virtue* (tindakan berdedikasi), hal tersebut diperlihatkan terhadap tindakan empat dari enam pegawai yang cenderung tidak ingin membantu rekan kerja dengan alasan bahwa mereka merasa tidak punya tanggung jawab atas pekerjaan orang lain. Selain itu, enam pegawai tidak menghadiri rapat atau pelatihan yang telah diselenggarakan perusahaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keenam subjek memiliki perilaku OCB yang rendah.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, OCB menjadi hal yang penting bagi perusahaan. OCB terhadap pegawai bisa diberi pengaruh melalui 5 faktor menurut Organ, et. al (2006). Faktor pertama yaitu iklim & budaya perusahaan, Brahmana & Sofyandi menyatakan bahwasanya iklim perusahaan dapat memengaruhi kemampuan pegawai ketika melaksanakan tanggung jawab serta tugas menurut aturan (Prihatsanti & Dewi, 2010). Faktor kedua adalah kepribadian, berdasarkan Feist & Feist hal ini merujuk pada karakteristik khusus dimana dipunyai oleh seseorang secara terus-menerus dan konsisten, sehingga membedakannya dari orang lain (Ramdhani, 2007). Faktor ketiga, dukungan perusahaan yaitu sudut pandang pegawai terkait seberapa jauh perusahaan menghargai peran serta pegawai serta kepedulian terhadap kesejahteraan pegawai (Mujiasih, 2015). Faktor keempat, masa kerja merupakan durasi waktu seseorang bekerja di suatu bidang, baik di dalam ataupun di luar organisasi. Masa kerja dapat

meningkatkan keahlian dan kemampuan seseorang di bidang tersebut (Koesindratmono, 2011). Faktor terakhir yakni *gender*, menurut Morrison dalam Kusumajati (2014) terdapat sudut pandang yang berbeda mengenai *organizational citizenship behavior* antara pria dan wanita.

Berdasar pada faktor yang memengaruhi *organizational citizenship behavior*, faktor iklim dan perusahaan berdasarkan Bolino dan Turnley (dalam Prihatsanti & Dewi, 2010) menerangkan adanya korelasi signifikan di antara OCB terhadap seseorang dimana mempercayai bahwasanya perusahaan menghargai dan memperhatikan kesejahteraan pegawai. Oleh karena itu, peneliti memilih faktor iklim dan organisasi. Berdasarkan Hashim et. al, (2015) tingkat kenyamanan iklim perusahaan dimana dijalani oleh pegawai bisa diketahui melalui kualitas kerja dengan efektif dan baik, yang kemudian dapat memengaruhi kesuksesan organisasi. Salah satu karakteristik iklim organisasi yang baik adalah saat pegawai yang merasakan perhatian serta penghargaan melalui rekan-rekannya. Situasi ini tidak hanya memotivasi pegawai agar memberikan performa dimana melebihi kewajiban kerjanya pada organisasi, tetapi juga meningkatkan interaksi di antara mereka.

Terciptanya situasi lingkungan kerja yang mendukung keterikatan pegawai pada organisasi ditandai dengan perasaan terhubung secara emosional dan sosial terhadap rekan kerja maupun tempat mereka bekerja. Perilaku ini disebut juga dengan *job embeddedness*. *Job embeddedness* dapat terlihat dari kesediaan pegawai untuk terlibat lebih jauh dalam kegiatan organisasi, mempertahankan hubungan baik dengan rekan kerja, serta komitmen untuk tetap bekerja meskipun dihadapkan pada tantangan tertentu (Mitchell, 2001).

Mitchell (2001) mengungkapkan bahwasanya *job embeddedness* dicermati atas keterikatan antara pekerjaan terhadap pegawai, yang mana juga berhubungan terhadap kesesuaian, interaksi, serta dedikasi yang dilakukan oleh pegawai. *Job embeddedness* juga sebagai keterikatan individu terhadap organisasi dapat dipengaruhi oleh jaringan yang dimiliki individu tersebut, baik jaringan yang berasal dari organisasi tersebut maupun kelompok yang ada di dalamnya (Al-Ghazali, 2020). Mitchell et al. (2001) juga menerangkan bahwa *job embeddedness* mempunyai tiga variabel yakni *link*, *fit*, *sacrifice*. Aspek *link* mengacu pada seberapa jauh karyawan mampu memiliki rasa keterikatan dalam hubungan yang kuat dan bermakna dengan pekerjaannya. Aspek *fit* menerangkan seberapa besar keselarasan antara pekerjaan yang mereka lakukan di perusahaan dan kehidupan karyawan. Pada aspek *sacrifice* melihat seberapa besar kecenderungan karyawan untuk berkorban demi perusahaan.

Berdasarkan ulasan terkait *job embeddedness*, peneliti menetapkan *job embeddedness* sebagai variabel independen berdasar pada hasil wawancara *online* dan studi pendahuluan. Ditemukan fenomena pada karyawan UTD dimana karyawan tersebut merasa enggan membantu rekannya yang sedang mengalami penumpukan tugas karena merasa tidak memiliki tanggung jawab untuk membantu karena bukan bagian dari *job desk* nya, serta tidak menunjukkan kepatuhan saat tidak adanya pengawasan. Beberapa dari karyawan mengungkapkan bahwa mereka merasa nyaman di lingkungan kerja sehingga mereka cenderung untuk menetap dalam perusahaan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa rasa empati dan keterikatan karyawan pada perusahaan cukup rendah. Fenomena yang ditemukan peneliti ini

tentunya berhubungan atas keputusan pegawai agar tetap berada di suatu organisasi serta memiliki hubungan terhadap variabel yang diteliti, yakni *job embeddedness*.

Menurut penjelasan Lutfi et al. (2020) *job embeddedness* mengacu atas pemahaman bahwa pegawai merasakan keterikatan terhadap pekerjaan mereka. Pegawai yang merasa terikat dengan pekerjaannya akan lebih cenderung memiliki loyalitas terhadap perusahaan dan cenderung dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Hal ini akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan atau targetnya. Berdasarkan penelitian terdahulu Amijarso & Adriani (2016) memperlihatkan bahwa OCB dipahami sebagai salah satu konsep manajemen yang timbul serta difokuskan agar meningkatkan kemampuan sebuah perusahaan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Afsar dan Badir (2016) yang mengungkapkan bahwa *job embeddedness* adalah faktor kunci yang memperkuat efek positif dari kesesuaian individu-organisasi dan dukungan organisasi yang dirasakan terhadap OCB. Dengan kata lain, semakin tinggi *job embeddedness*, semakin besar kontribusi karyawan melalui OCB, sehingga meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan organisasi.

Keefektifan suatu organisasi didasarkan atas kualitas & kinerja pegawai pada organisasi tersebut. Performa karyawan yang baik dapat memicu munculnya perilaku OCB, yang dikenal pula dengan tindakan melebihi standar perusahaan menurut Krietner & Kinicki (dalam Darmawati dkk., 2013). Sejalan dengan hal tersebut, adanya OCB menunjukkan gambaran atas tingginya performa pada organisasi (Organ dkk., 2006). Saat satu pegawai memiliki kendala pada penyelesaian tugasnya, rekan kerja lain berinisiatif memberikan bantuan dalam

menyelesaikan pekerjaan tersebut tanpa diminta pertolongan, maka mereka cenderung meningkatkan interaksi di antara keduanya. Selain itu, terciptanya situasi lingkungan kerja yang mendukung keterikatan pegawai pada organisasi ditandai dengan perasaan terhubung secara emosional dan sosial terhadap rekan kerja maupun tempat mereka bekerja (Mitchell, 2001). Situasi ini tidak hanya memotivasi pegawai agar memberikan performa dimana melebihi kewajiban kerjanya pada organisasi, tetapi juga meningkatkan interaksi di antara mereka. Perilaku ini disebut juga dengan *job embeddedness*. *Job embeddedness* diibaratkan sebagai sebuah jaringan, yang mana besarnya probabilitas pegawai akan terikat pada pekerjaan atau organisasi mereka dipengaruhi oleh banyaknya relasi/hubungan yang dimiliki pegawai (Anam dan Fairuzzabadi, 2016).

Berdasar pada uraian latar belakang diatas, peneliti mengajukan rumusan masalah pada studi ini yaitu apakah terdapat korelasi antara *Job Embeddedness* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap pegawai Unit Transfusi Darah UTD) di PMI Yogyakarta?

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Studi ini bertujuan guna mengkaji korelasi antara *job embeddedness* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap pegawai.

## 2. Manfaat Penelitian

### a. Manfaat teoritis

Secara umum, diharapkan studi ini mampu berkontribusi penting pada bidang psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi. Diharapkan studi ini juga mampu memperluas literatur yang ada sebelumnya dengan mengeksplorasi lebih lanjut tentang OCB dan *job embeddedness*.

### b. Manfaat Praktis

#### 1. Bagi subjek penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menyumbang informasi yang akurat tentang hubungan antara keterikatan karyawan dengan organisasi (*job embeddedness*) dan perilaku kewarganegaraan organisasi (*organizational citizenship behavior*) pada karyawan.

#### 2. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang akan dilakukan, baik dalam hal memberikan masukan maupun membantu peneliti dalam melakukan penelitian.