

HUBUNGAN ANTARA *JOB EMBEDDEDNESS* DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN UNIT TRANSFUSI DARAH (UTD) PMI KOTA YOGYAKARTA

**(*THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB EMBEDDEDNESS AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN EMPLOYEE OF THE PMI YOGYAKARTA BLOOD TRANSFUSION UNIT (UTD)*)
BLOOD TRANSFUSION UNIT (UTD) EMPLOYEES AT PMI YOGYAKARTA)**

Anisa Virra Syafitri, Nur Fachmi Budi Setyawan, M.Psi., Psikolog
Universitas Mercu Buana Yogyakarta
200810594@student.mercubuana-yogya.ac.id
085798502620

ABSTRAK

Perilaku *organizational citizenship behavior* merupakan tindakan sukarela karyawan yang melampaui tanggung jawab formal mereka dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Salah satu faktor yang diyakini memengaruhi OCB adalah *job embeddedness*, yaitu sejauh mana karyawan merasa terikat dengan pekerjaannya melalui koneksi sosial, kecocokan nilai, dan pengorbanan yang harus dilakukan jika meninggalkan perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara *job embeddedness* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Unit Transfusi Darah (UTD) PMI Kota Yogyakarta. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 55 orang yang memiliki kriteria yaitu karyawan Unit Transfusi Darah (UTD) PMI Kota Yogyakarta. Metode analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik analisis korelasi *product moment* dari Pearson. Dari hasil analisis diperoleh bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *job embeddedness* dengan *organizational citizenship behavior*, dimana diperoleh koefisien korelasi (r_{xy})=0.552 dengan nilai signifikansi $p=0.000$ ($p < 0.050$) yang berarti ada hubungan positif antara *job embeddedness* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Unit Transfusi Darah (UTD) PMI Kota Yogyakarta. Hasil penelitian ini juga menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0.305 yang menunjukkan bahwa *job embeddedness* memiliki kontribusi sebesar 30.5% terhadap *organizational citizenship behavior*, sedangkan sisanya 65.5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : *job embeddedness, organizational citizenship behavior, karyawan unit transfusi darah (UTD)*

ABSTRACT

Organizational citizenship behavior is the voluntary actions of employees that go beyond their formal responsibilities and contribute to the success of the organization. One of the factors that is believed to influence OCB is job embeddedness, namely the extent to which employees feel tied to their work through social connections, value compatibility, and the sacrifices that must be made if they leave the company. The purpose of this research is to determine the relationship between job embeddedness and organizational citizenship behavior in employees of the UTD Blood Transfusion Unit) PMI Yogyakarta City. The hypothesis proposed in this research is that there is a positive relationship between job embeddedness and organizational citizenship behavior. The higher the job embeddedness an employee has, the higher the organizational citizenship behavior that appears in the employee. Conversely, the lower the employee's job embeddedness, the lower the organizational citizenship behavior that appears in the employee. The data analysis method used in this research is using Pearson's product moment correlation analysis technique. From the results of the analysis it was found that there was a significant relationship between job embeddedness and organizational citizenship behavior, where the correlation coefficient (r_{xy}) = 0.552 was obtained with a significance value of $p = 0.000$ ($p < 0.050$) which means there was a positive relationship between job embeddedness and organizational citizenship behavior in employees of the PMI Yogyakarta City Blood Transfusion Unit (UTD). The results of this research also show a coefficient of determination value of 0.305, which indicates that job embeddedness has a contribution of 30.5% to organizational citizenship behavior, while the remaining 65.5% is influenced by other factors.

Keywords : *Organizational citizenship behavior, job embeddedness, blood transfusion unit employee (UTD)*

PENDAHULUAN

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, at 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, at 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?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data skla *likert*, yaitu metode pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi orang terhadap suatu hal (Sugiono, 2013). Karakteristik subjek yang digunakan adalah karyawan Unit Transfusi Darah (UTD) PMI Kota Yogyakarta yang berusia 20-50 tahun.

Skala psikologis yang digunakan dterbagi menjadi dua yaitu Skala *Organizational Citizenship Behavior* yang disusun oleh Saputri (2021) berdasarkan dimensi dari Organ et. Al (2006) dan Skala *Job Embeddedness* yang disusun oleh Saputri (2021) berdasarkan aspek dari Mitchell (2001).

Subjek pada penelitian ini berjumlah 55 orang karyawan Unit Transfusi Darah (UTD) PMI Kota Yogyakarta yang masih aktif bekerja dengan usia produktif pada rentang 20-65 tahun. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputri (2021) diperoleh bahwa 17 aitem skala yang memenuhi kriteria aitem-total (rix) daya beda aitem bergerak dari rentang 0.335 sampai 0.749. Selanjutnya hasil perhitungan

koefisien reliabilitas alpha (a) sebesar 0.872. Dengan demikian, skala *organizational citizenship behavior* memiliki reliabilitas yang baik. Selanjutnya pada skala *job embeddedness* diperoleh 9 aitem skala yang memenuhi kriteria aitem-total (rix) daya beda aitem bergerak dari rentang 0.416 sampai 0.726. Selanjutnya hasil perhitungan koefisien reliabilitas alpha (a) sebesar 0.878. Dengan demikian, skala *job embeddedness* memiliki reliabilitas yang baik.

Penelitian ini menggunakan analisis korelasi product moment yang dikembangkan oleh Karl Pearson. Peneliti memilih teknik analisis korelasi *product moment* karena teknik ini cocok untuk menguji hipotesis tentang hubungan antara dua variabel. Sugiyono (2013) menyatakan bahwa analisis korelasi product moment dari Karl Pearson merupakan metode yang tepat untuk menguji hubungan antara dua variabel dengan bantuan program SPSS.

HASIL

Pada penelitian ini terdapat 55 partisipan dengan data demografi sebagai berikut :

Tabel 1. Data Demografi Subjek

Data demografi	Kategori	Jumlah	Persenta se
Jenis kelamin	Laki-laki	21	38.2%
	Perempuan	34	61.8%
Total		55	100%
Range Usia	22-32 tahun	40	72.72%
	33-43 tahun	7	12.72%
	44-54 tahun	5	9.10%
	55-65 tahun	3	5.46%

Total		55	100%
Karyawan UTD PMI Kota Yogyakarta	Ya	100	100%
	Tidak	0	0%
Total		100	100%

Berdasarkan deskripsi data subjek penelitian terdapat 55 subjek (100%) dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 21 subjek (38.2%) dan perempuan 34 subjek (61.8%). Subjek dengan rentang usia 22-32 tahun berjumlah 40 subjek (72.72%), rentang usia 33-43 tahun berjumlah 7 subjek (12.72%), rentang usia 44-54 tahun berjumlah 5 subjek (9.10%), rentang usia 55-65 tahun berjumlah 3 subjek (5.46%).

Berdasarkan hasil pengumpulan dan pengolahan data, diketahui klasifikasi *organizational citizenship behavior* pada subjek penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel. 2 Hasil kategori skala *organizational citizenship behavior*

Kategori	Pedoman	Skor	N	Persentase
Tinggi	$X \geq (\mu + 1\sigma)$	$X \geq 51$	3	60%
Sedang	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	34	2	40%
Rendah	$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 34$	0	0%
		Total	5	100%
			5	

Berdasarkan hasil kategorisasi skala *organizational citizenship behavior* yang dilakukan menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam kategori tinggi sebesar 60% (33 subjek), kategori sedang sebesar 40% (22 subjek), dan kategori rendah sebesar 0% (0 subjek).

Tabel 3. Hasil kategori skala *job embeddedness*

Kategori	Pedoman	Skor	N	Persentase
Tinggi	$X \geq (\mu + 1\sigma)$	$X \geq 27$	3	65.5%
Sedang	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	18	1	34.5%
Rendah	$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 18$	0	0%
		Total	5	100%
			5	

Berdasarkan hasil kategorisasi skala *job embeddedness* yang dilakukan menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam kategori tinggi sebesar 65.5% (36 subjek), kategori sedang sebesar 34.5% (19 subjek), dan kategori rendah sebesar 0% (0 subjek).

Uji normalitas digunakan untuk menilai data dari variabel yang diukur terdistribusi normal atau tidak (Ananda & Fadhli, 2018). Uji normalitas ini menggunakan metode analisis model *one sample Kolmogorov-Smirnov* (KS-Z). Pedoman yang diikuti dalam uji normalitas adalah apabila nilai signifikansi dari uji Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$, maka dapat dianggap bahwa sebaran data bersifat normal (Hadi, 2015). Berdasarkan hasil uji normalitas, diketahui bahwa nilai AsympSig (1-tailed) > 0.05 yang berarti data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji linearitas digunakan untuk menilai hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung memiliki keterkaitan yang linear secara signifikan (Ananda & Fadhli, 2018). Kriteria untuk uji linearitas adalah jika nilai signifikansi $< 0,050$,

hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung tidak bersifat linear (Hadi, 2015). Hasil pengujian linearitas menunjukkan bahwa nilai F linearitas adalah sebesar 22.280 dengan tingkat signifikansi $p = 0.000$ ($p < 0,050$). Dengan demikian, berdasarkan hasil uji linearitas ini, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara *job embeddedness* dan *organizational citizenship behavior* merupakan hubungan yang linear.

Dalam penelitian ini, analisis korelasi *product moment* (*Pearson correlation*) digunakan untuk pengujian hipotesis, yang dikembangkan oleh Karl Pearson (Sugiyono, 2016). Menurut Hadi (2015), teknik korelasi Pearson digunakan untuk menilai hubungan korelasi antara variabel bebas dan variabel tergantung. Jika korelasi yang diperoleh signifikan, hal tersebut menunjukkan adanya hubungan antara dua variabel tersebut. Kriteria untuk uji korelasi adalah apabila nilai $p < 0,050$, menunjukkan adanya korelasi; sebaliknya, jika $p > 0,050$, menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara dua variabel tersebut.

Hasil analisis korelasi *product moment* (*Person correlation*) diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) = 0.552 dengan nilai signifikansi $p = 0.000$ ($p < 0.050$) yang berarti ada hubungan positif antara *job embeddedness* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Unit Transfusi Darah (UTD) PMI Kota Yogyakarta. Hasil penelitian ini juga menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0.305 yang menunjukkan bahwa *job embeddedness* memiliki kontribusi

sebesar 30.5% terhadap *organizational citizenship behavior*, sedangkan sisanya 65.5% dipengaruhi oleh faktor lain.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui korelasi antara *job embeddedness* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan Unit Transfusi Darah (UTD) PMI Kota Yogyakarta. Penelitian ini melibatkan 55 partisipan dimana subjek penelitiannya adalah karyawan Unit Transfusi Darah (UTD) PMI Kota Yogyakarta. Pada hasil uji linearitas pada kedua variabel menunjukkan hubungan yang linear, dimana nilai F sebesar 22.280 dengan tingkat signifikansi $p = 0.000$ ($p < 0,050$). Kemudian berdasarkan hasil analisis menggunakan analisis korelasi pearson, ditemukan bahwa nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0.552 dengan nilai signifikansi $p = 0.000$ ($p < 0.050$) yang berarti ada hubungan positif antara *job embeddedness* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Unit Transfusi Darah (UTD) PMI Kota Yogyakarta. Dalam hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat *job embeddedness*, semakin tinggi juga tingkat *organizational citizenship behavior* pada karyawan Unit Transfusi Darah (UTD) PMI Kota Yogyakarta, dan sebaliknya. Berdasarkan pada hasil temuan, hipotesis yang diajukan peneliti dapat diterima.

Selanjutnya, terdapat kategori skala OCB pada karyawan UTD PMI yang dibagi menjadi tiga kategori berdasar nilai *mean* dan standar

deviasi yakni tinggi, sedang, dan rendah. Hasil penelitian menunjukkan tingkat OCB pada karyawan UTD PMI cukup tinggi dengan 33 subjek (60%) berada pada kategori tinggi, 22 subjek (40%) berada pada kategori sedang, dan tidak ada subjek yang berada pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan tingkat OCB pada karyawan UTD PMI Kota Yogyakarta.

Tingkat OCB pada Karyawan UTD PMI yang berada pada kategori tinggi adalah mereka yang bersedia menawarkan bantuan ketika karyawan lain sedang mengalami kesulitan dalam pekerjaan, mematuhi aturan perusahaan meskipun tidak ada pengawasan dari atasan, dan dapat memaklumi masalah-masalah yang terjadi di perusahaan meskipun hal itu tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Di samping itu, kategori tinggi pada tingkat OCB juga mereka yang dapat memberikan kontribusi positif yang melebihi dari apa yang seharusnya diberikan dengan dilandasi perasaan sukarela serta dapat menunjukkan perilaku inisiatif terhadap perkembangan maupun segala perubahan yang terjadi tanpa menunggu arahan terlebih dahulu. Sejalan dengan itu menurut Devi dan Adnyani (2015) individu yang memiliki OCB akan memiliki keinginan lebih untuk memberikan yang terbaik dan secara tidak langsung akan memotivasi rekan kerjanya yang lain untuk melakukan hal yang sama.

Selanjutnya kategori skala *job embeddedness* pada karyawan UTD PMI dibagi menjadi tiga kategori berdasar pada nilai *mean* dan standar deviasi yakni tinggi, sedang, dan rendah. Pada hasil penelitian,

Tingkat *job embeddedness* pada karyawan UTD PMI cenderung tinggi dengan 36 subjek (65.5%) berada pada kategori tinggi, 19 subjek (34.5) berada pada kategori sedang, dan tidak ada subjek dengan kategori rendah. Hal ini menunjukkan tingkat *job embeddedness* pada karyawan UTD PMI. Tingkat *job embeddedness* pada karyawan UTD PMI yang berada pada kategori tinggi adalah mereka yang merasa ada kecocokan dengan nilai-nilai dan budaya yang ada di perusahaan, mereka yang memiliki ketertarikan untuk berinteraksi dengan rekan kerja hingga dapat menjalin hubungan pertemanan dengan karyawan lain. Selain itu, kategori tinggi pada *job embeddedness* adalah mereka yang senantiasa bertahan dalam perusahaan meskipun tidak menutup kemungkinan gaji yang ditawarkan di luar sana akan lebih tinggi serta mereka yang merasa rugi jika harus meninggalkan pekerjaan di perusahaan saat ini. Hal ini juga sejalan dengan Reitz dan Anderson (2011) yang menyatakan bahwa, *job embeddedness* adalah keterikatan pada pekerjaan yang menjadikan individu loyal dan tetap bekerja pada perusahaan. *Job Embeddedness* memiliki tiga aspek, yaitu: a) *Fit* (Kesesuaian); b. *link* (Hubungan); c. *Sacrifice* (Pengorbanan) (Mitchell *Links* dkk., 2001).

Aspek *job embeddedness* yang pertama adalah fit, yaitu kecocokan individu dengan organisasi dapat diartikan sebagai sejauh mana kesesuaian antara nilai-nilai, norma, dan perilaku yang dianut oleh individu dengan nilai-nilai, norma, dan perilaku yang dianut oleh organisasi. Hal ini sesuai dengan

salah satu aitem penelitian yaitu “Saya merasa ada kecocokan terhadap nilai-nilai dan tujuan Perusahaan” dengan perolehan sangat setuju 24.5%, setuju 75.5%, tidak setuju dan sangat tidak setuju 0%. Banyak peneliti menunjukkan bahwa kecocokan karyawan dalam organisasi adalah salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi OCB (Afsar and Badir, 2017). Artinya adalah karyawan yang berpikir mempunyai kecocokan yang tinggi dengan organisasi mereka, cenderung berperilaku sebagai warga organisasi yang baik (OCB). Salah satu fakto yang dapat mempengaruhi OCB menurut Muhdar (2015) adalah budaya organisasi. Menurut Shahzad (dalam Muhdar, 2015) juga mengatakan bahwa budaya yang kuat dalam suatu organisasi dapat meningkatkan keterikatan karyawan (*job embeddedness*).

Aspek yang kedua adalah *link*, yaitu hubungan antar individu dalam sebuah pekerjaan dapat diartikan sebagai seberapa dekat hubungan yang dimiliki oleh masing-masing individu dengan rekan kerja, tim kerja, maupun organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini sesuai dengan salah satu aitem penelitian yaitu “Saya berusaha untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerja” dengan perolehan sangat setuju 47.3%, setuju 52.7%, tidak setuju dan sangat tidak setuju 0%. Aspek ini berkaitan dengan salah satu aspek OCB yaitu *altruism* perilaku yang dilakukan untuk membantu rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Aspek ini dapat terbentuk apabila terdapat hubungan atau interaksi yang baik salah satunya yaitu antara atasan

dengan bawahan. Menurut (Organ dkk, 2006) mengemukakan bahwa hubungan antara atasan dan bawahan merupakan persepsi karyawan terhadap dukungan yang akan diterima karyawan dari atasan. Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa persepsi karyawan mengenai dukungan tersebut berhubungan positif dengan OCB, serta akan memunculkan rasa berkewajiban dan komitmen karyawan pada organisasinya.

Aspek yang ketiga adalah *sacrifice* merupakan penilaian individu terhadap pengorbanan yang telah mereka lakukan untuk pekerjaan mereka, yang akan menjadi sia-sia jika mereka meninggalkan pekerjaan tersebut. Perasaan ini hanya dapat dirasakan jika individu tersebut akan berpindah ke organisasi yang baru. Penelitian yang dilakukan oleh Mitchell dkk. (2001) mengatakan bahwa semakin individu nyaman dengan pekerjaannya, semakin besar pula kemungkinan yang menunjukkan adanya perilaku OCB. Hal ini selaras dengan aspek OCB yakni *consciousness* dimana perilaku tersebut melibatkan inovasi dan kreasi individu yang secara sukarela membantu rekan kerja demi mencapai peningkatan organisasi. Hal ini sejalan dengan salah satu aitem pada penelitian yaitu “Saya selalu siap untuk menawarkan bantuan kepada karyawan lain meskipun saya sedang sibuk” dengan perolehan sangat setuju 5.4%, setuju 61.9%, tidak setuju 29.1%, dan sangat tidak setuju 3.6%.

Secara garis besar penelitian ini mengungkap bahwa *job embeddedness* sebagai salah satu factor yang mempengaruhi

terciptanya OCB pada karyawan UTD PMI. Ada hubungan positif yang signifikan antara *job embeddedness* dengan OCB dimana tingginya tingkat *job embeddedness* dapat mempengaruhi meningkatnya OCB pada karyawan UTD PMI. Secara lebih jauh penelitian ini dapat berkontribusi pada bidang keilmuan khususnya pada penelitian OCB yang menunjukkan adanya hubungan dengan *job embeddedness* yang ada pada individu.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan yang diperoleh dari hasil penelitian dan uraian pembahasan, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara *job embeddedness* dengan *Organisational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan UTD PMI Kota Yogyakarta. Kesimpulan tersebut diperoleh melalui nilai koefisien yang ditemukan menunjukkan diantara kedua variabel tersebut dimana semakin tingginya *job embeddedness* diiringi dengan semakin tingginya OCB yang dimiliki karyawan UTD PMI. Sebaliknya semakin rendah tingkat OCB diiringi dengan semakin rendahnya *job embeddedness* karyawan UTD PMI Kota Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Anam, K., & Fairuzzabadi. (2016). Kehidupan Kerja Dan Perilaku Kewargaan Organisasional (Studi Pada Kantor Administrasi Biro Universitas Syiah Kuala). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 1(2), 81-90
- Anjarwati, A., Royyana, M. D., Kunanti, R. G. A. P. T., Fadilah, I. P., Puspita, D., & Azis, M. A. (2022). Upaya mendalami arti lambang PMI untuk meningkatkan minat generasi muda pada organisasi PMI. *Jurnal Pemberdayaan: Publikasi Hasil Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 22-26.
- Azwar, S. (2013). Adeunde penelinium. Yogyakarta. Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2015). Penyusunan skala psikologi Edisi 2. Yogyakarta Pustaka Belajar
- Baihaqi, M., Sunuharyo, B. S., & Sulisty, M. C. W. (2018). Pengaruh On The Job Embeddedness Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Tenaga Perawat Rumah Sakit Permata Bunda Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(3), 18-27.
- Chandra, A. P. J. (2023). *Hubungan Antara Internal Locus Of Control Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Hotel Borobudur Jakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).

- Darmawati, A., Hidayati, L. N., & Herlina S, D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ekonomia*, 9(1), 10-17.
- Diana I. N. (2012), Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Islam. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 1(2), 141-148.
- Dessler, G. (2008). *Human resources management* (11th ed). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Fudhla, F., Aprilis, E. D., Mirza, M., & Julita, S. (2022). Job Embeddedness Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Bank. *Jurnal Psikologi*, 15 (1), 55-56.
- Isrok. (2020). Pengaruh Kepribadian dan Job Embeddedness Terhadap Organizational Citizenship Behavior di PT. Sicepat Tangerang. *Simposium Nasional Multidisiplin*, 2, 424–429.
- Izzati, U. A. (2022). Hubungan Antara Job Embeddedness Dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Pt. X.
- Jaya, N. N. (2015). Meningkatkan perilaku ekstra peran karyawan. *Jurnal Gane Swara*, 9(1), 163-166.
- Koesindratmono, F. (2011). Hubungan antara Masa Kerja dengan Pemberdayaan Psikologis pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero). *Insan Media Psikologi*, 13(1), 1-7.
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 15(1).
- Kusumajati, D. A. (2014). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada Perusahaan. *Humaniora*, 5(1), 62.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116-123.
- Lutfi, A. M., Wahyuni, P., & Mardiana, T. (2020). Pengaruh Job Embeddedness Terhadap Job Performance Yang Dimediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(3), 332–352. <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.
- Mughniyah, A., Mandala, D., Jufri, M., & Hamid, A. N. (2016). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Makassar.
- Muhdar. (2015). Organizational Citizenship Behavior

- Perusahaan. Gorontalo: Sultan Amai Press
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40-51. <https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.40-51>
- Nasir, M., Syahnur, M. H., & Hasan, M. (2022). Faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan (studi kasus: PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KC Makassar 2). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*. 9(1).
- Newswire (2024, 20 April). *Alert! Stok Darah di DIY Menipis, PMI Dorong Instansi Gelar Donor Darah*. Diakses tanggal 01 Mei 2024 dari <https://m.harianjogja.com/jogjapolitan/read/2024/04/20/510/1171859/alert-stok-darah-di-diy-menipis-pmi-dorong-instansi-gelar-donor-darah>
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D.W., Podsakoff, M.P., MacKenzie, B.S. 2006. *Organizational citizenship behavior*. USA: Sage Publications, Inc
- Paramita, P. D. (2012). *Organizational citizenship behavior (och): aspek dari aktivitas individual dalam bekerja*. *Dinamika Sains*, 10(24).
- Podsakoff, P. M., et al. 2000. *Organizational citizenship behavior, a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research*. *Journal of Management*, Vol. 26, No. 3.
- Simangunsong, S. (2020). *Gambaran organizational citizenship behavior (ocb) pada karyawan Pt. Pos Indonesia Kantor Wilayah Medan* <http://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/5133>
- Sofiah, KP, P., & K, G. (2014). *A Study on Organizational Citizenship Behavior in Banking Industry*. *International Journal for Innovation Education and Research*, 2(7), 73-82.
- Singh, S., Wang, Y., & Vidyarthi, P. R. (2020). *Job embeddedness to citizenship behavior: Role of outcome orientation and relationships with peers*. *Journal of Organizational Psychology*, 20(1), 65-81.
- Srimulyani, V. A. (2012). *Anteseden organizational citizenship behavior: Studi pada guru-guru SMA di Kota Madiun*. *Widya Warta*, 36(2)
- Sugiyono. (2013) *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan red Randing* Alfabeta
- Syahronica, G., & Ika Ruhana, D. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk)*. In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol (Vol. 20, Issue 1)*.

- 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.
- Umah, A. (2023, 09 April). Jumlah Pendonor Darah Menurun saat Ramadan, Ini Kondisi Stok Darah PMI DIY. Diakses tanggal 01 Mei 2024 dari <https://m.harianjogja.com/jogja-politan/read/2024/04/20/510/1171859/alert-stok-darah-di-diy-menipis-pmi-dorong-instansi-gelar-donor-darah>
- Wuryani, E., & Tjiptohadi, T. (2009). Efektivitas peranan auditor internal dalam mewujudkan good corporate governance pada perbankan. *Jurnal Akrua*, 1(1), 1–11

