

PENGARUH *JOB EMBEDDEDNESS* TERHADAP *JOB PERFORMANCE* YANG DIMEDIASI OLEH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*

Akhfan Musthofa Lutfi
akhfanmusthofalutfi@gmail.com

Purbudi Wahyuni
Tri Mardiana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta

ABSTRACT

The purpose of this research is to test the influence of job embeddedness on job performance and the influence of job embeddedness on job performance mediated by OCB in the soldiers of Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta. The phenomenon that became the main focus in this research was the lack troops, which amounted to 10 soldiers who were non-commissioned officers, which caused the performance of the soldiers to not run optimally. The methods use descriptive and quantitative analysis. The population of soldiers is 49 soldiers consisting of enlisted soldiers, non-commissioned officers, and officers. Sampling technique use census techniques that make all soldiers as sample. The analytical techniques uses Partial Least Square with loading factor and AVE > 0.5, composite reliability and cronbach's alpha > 0.7, compares cross loading value with the cross loading value on the affected variable, and original sample in determining relationships direction as well as p values < 0.5 in determining significance. Data collection using observations, questionnaires, and interviews. The results of the analysis showed that: 1) job embeddedness has positive and significant effect on job performance, 2) job embeddedness influence positive and significant job performance mediated by OCB.

Key words: job embeddedness; organizational citizenship behavior (OCB); job performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh *job embeddedness* terhadap *job performance* dan pengaruh *job embeddedness* terhadap *job performance* yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior (OCB)* pada prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta. Fenomena yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini adalah kurangnya jumlah prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta sejumlah 10 prajurit yang berstatus bintara, hal ini menjadikan sebab kinerja prajurit kurang berjalan secara optimal. Metode dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 49 prajurit yang terdiri dari prajurit tamtama, bintara, dan perwira. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus yang menjadikan seluruh prajurit sebagai sampel. Teknik analisis menggunakan *Partial Least Square (PLS)* dengan *loading factor* dan *AVE* > 0,5, *composite reliability* dan *cronbach's alpha* > 0,7, membandingkan nilai *cross loading* dengan nilai *cross loading* pada variabel yang dipengaruhi, dan *original sample* dalam menentukan arah hubungan serta *p values* < 0,5 dalam menentukan signifikansi. Pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner, dan wawancara. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) *job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*, 2) *job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Kata kunci: *job embeddedness; organizational citizenship behavior (OCB); job performance*

PENDAHULUAN

Instansi TNI merupakan instansi yang berperan penting dalam persaingan global saat ini. Instansi TNI memiliki tugas pokok

menegakkan kedaulatan negara, mempertahankan keutuhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang

Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dan melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dari ancaman dan gangguan terhadap keutuhan bangsa dan negara Indonesia. Instansi Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta merupakan instansi TNI setingkat Detasemen.

Instansi Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta memiliki 52 personel yang terdiri dari 49 prajurit dan 3 PNS. Dalam persaingan global yang terjadi saat ini, Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta harus dapat meningkatkan kinerja prajuritnya agar dapat mendorong pengoptimalisasian tugas-tugas pokok Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta yang kemudian dapat membantu negara Indonesia dalam persaingan global.

Kinerja prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta dipengaruhi oleh fenomena kurangnya jumlah prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta sejumlah 10 prajurit dengan status bintara. Kurangnya jumlah prajurit pada Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta merupakan fenomena yang penting untuk dianalisa yang hal ini bertujuan agar dapat merumuskan strategi-strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja prajurit dan meminimalisir dampak dari fenomena tersebut.

Fenomena kurangnya jumlah prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta tersebut mendorong terjadinya permasalahan-permasalahan yang terjadi di Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta yang sehingga perlu dilakukannya penelitian berkaitan dengan hal tersebut. Permasalahan kurang jumlah prajurit mempengaruhi capaian kinerja prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta yang ditinjau menggunakan DAPEN (Daftar Penilaian). Dalam penilaian kinerja prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta yang sesuai dengan Pasal 27, Ayat 2, Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2019 menggunakan DAPEN (Daftar Penilaian). Daftar Penilaian memiliki dimensi yang

antara lainnya adalah: kepribadian, kecakapan, kesehatan, kesegaran jasmani, dan kehidupan keluarga.

Dalam penelitian ini, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta yang antara lainnya adalah: *job embeddedness* dan *organizational citizenship behavior (OCB)*. Dengan rasa ikatan prajurit terhadap pekerjaannya dan terhadap instansi Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta, serta perilaku ekstra dan sukarela prajurit dalam bekerjanya, maka hal ini dapat menjadikan kinerja prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta menjadi lebih optimal.

Rasa ikatan prajurit dan peran ekstra yang dilakukannya dapat meminimalisir dampak buruk kurangnya prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta yang berjumlah 10 prajurit bintara tersebut yang dapat mempengaruhi kinerja prajurit yang lainnya.

Berdasarkan latar belakang yang mempengaruhi kinerja prajurit tersebut, maka dalam penelitian ini, peneliti merumuskan rumusan masalah yang antara lainnya adalah: pengaruh *job embeddedness* terhadap *job performance* dan pengaruh *job embeddedness* terhadap *job performance* yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job embeddedness* terhadap *job performance* dan pengaruh *job embeddedness* terhadap *job performance* yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior (OCB)*. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi instansi Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta sebagai bahan informasi dan masukan yang diharapkan dapat menghasilkan sebuah kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan pemecahan permasalahan-permasalahan yang berdasarkan *job embeddedness* dan *organizational citizenship behavior (OCB)* sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta.

TINJAUAN TEORETIS

Job Embeddedness

Job embeddedness adalah keterikatan karyawan dengan pekerjaan dan organisasinya yang dipengaruhi oleh aspek-aspek dari dalam pekerjaan (*on the job*) dan luar pekerjaan (*off the job*). Semakin kuat jalinan kesesuaian serta hubungan antara individu karyawan dengan komunitas yang terdapat pada organisasi dan semakin besar persepsi manfaat yang didapatkan dari pengorbanan yang dilakukan jika meninggalkan komunitas yang terdapat pada organisasi dan organisasi, maka dapat disimpulkan semakin individu tersebut mempersepsikan dirinya terikat dengan organisasi maupun dengan komunitas yang terdapat pada organisasi (Mitchell *et al.*, 2001 dalam Wijayanto, 2004).

Reitz dan Anderson (2011) menyatakan bahwa, *job embeddedness* adalah keterikatan pada pekerjaan yang menjadikan individu loyal dan tetap bekerja pada perusahaan. Individu tersebut selalu bersedia untuk mencurahkan tenaganya untuk menghidupkan perusahaan karena kesadaran bahwa perusahaan membutuhkannya.

Job embeddedness menyusun hubungan tentang seberapa baik orang-orang merasa cocok dengan pekerjaan dan komunitasnya, bagaimana hubungan antar orang-orang di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan, dan apa yang akan mereka korbankan apabila meninggalkan pekerjaan dan komunitas mereka (Felps *et al.*, 2009). *Job embeddedness* adalah seperangkat pengaruh pada individu agar tetap berada pada pekerjaannya (Holtom dan Inderrieden, 2006 dalam Robinson *et al.*, 2013).

Kismono (2011) berpendapat bahwa karyawan yang memiliki *job embeddedness* maka dalam pekerjaan karyawan tersebut akan merasa lebih melekat pada kolega, pekerjaan, dan organisasi serta meng-ekspressikan keterikatan tersebut dengan mempertahankan status keanggotaannya pada organisasi di tempat mereka bekerja. Nostra (2011) yang menyatakan bahwa *job embeddedness* merupakan jaringan yang

menjadikan individu untuk tetap berada dalam organisasi, di mana jaringan tersebut terbagi menjadi organisasi itu sendiri dan komunitas yang terdapat di dalamnya.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organ (1988) dalam Purba dan Seniati (2004: 106) menyatakan bahwa, *organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga karyawan yang tidak melakukan peran ekstra tersebut tidak diberikan hukuman. Sementara itu, Aldag dan Resckhe (1997) menyatakan bahwa, *organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. *Organizational citizenship behavior (OCB)* melibatkan beberapa perilaku yang antara lain adalah perilaku suka menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan, dan prosedur-prosedur di tempat kerja.

Job Performance

Byars dan Rue (1997) yang menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat kecakapan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang merupakan bagian dari pekerjaannya. Sedangkan menurut Siswanto dalam Sandy (2015: 11) yang menyatakan bahwa, kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Penelitian Terdahulu dan Model Penelitian Pengaruh *Job Embeddedness* Terhadap *Job Performance*

Ikatan antara karyawan dengan pekerjaan dan organisasinya dapat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan tersebut. Karyawan yang merasa ada ikatan yang kuat (*embedded*) antara dirinya dengan pekerjaan dan organisasinya cenderung

memiliki perilaku yang positif dalam pencapaian tujuan organisasi ketika dibandingkan dengan karyawan yang kurang merasa ada ikatan antara dirinya dengan pekerjaan dan organisasinya (Mitchell *et al.*, 2001 dalam Wijayanto, 2004).

Ikatan antara karyawan dengan pekerjaan dan organisasinya akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Hal tersebut didukung pendapat dari Reitz dan Anderson (2011) yang menyatakan bahwa *job embeddedness* adalah keterikatan individu pada pekerjaan yang menjadikan individu loyal dan tetap bekerja pada perusahaan. Individu yang memiliki ikatan dengan pekerjaannya selalu bersedia untuk mencurahkan tenaganya untuk menghidupkan perusahaan karena individu tersebut sadar bahwa perusahaan membutuhkannya. Loyalitas individu dan sikap individu yang tetap bekerja pada perusahaan dapat mendorong perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Ikatan individu tersebut dapat menjadikan kinerja individu lebih optimal.

Dengan demikian, dapat dibuktikan bahwa *job embeddedness* berpengaruh terhadap *job performance*. Pendapat ahli tersebut didukung oleh penelitian dari Baihaqi *et al.* (2018) yang menemukan bahwa variabel *on the job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan studi pada tenaga perawat Rumah Sakit Permata Bunda Kota Malang.

H₁ : *Job Embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*.

Pengaruh *Job Embeddedness* Terhadap *Job Performance* Yang Dimediasi Oleh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Karyawan yang memiliki ikatan pada pekerjaan dan organisasinya senantiasa akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut (Reitz dan Anderson, 2011). Keterikatan psikologis karyawan dapat mempengaruhi rasa tanggung jawab, keterikatan psikologis ini akan menjadikan karyawan peduli terhadap organisasi dan berdampak pada kemauan karyawan berperilaku ekstra

terhadap organisasi (O'Reilly dan Chatman, 1986).

Pendapat tersebut didukung oleh pendapat dari Organ (2006) yang menyatakan bahwa, individu yang merasa adanya ikatan terhadap pekerjaan dan organisasinya menjadikan individu tersebut berperilaku positif yang dapat memberikan kontribusi pada efisiensi dan efektivitas fungsi organisasi, dan dapat mendorong terciptanya *organizational citizenship behavior (OCB)*. Berkaitan dengan pendapat tersebut, individu yang merasa adanya ikatan terhadap pekerjaan dan organisasinya akan mempengaruhi kinerja individu tersebut dalam kaitannya mendorong keefisienan dan keefektifan fungsi organisasi dan dapat mendorong terciptanya *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Aldag dan Resckhe (1997) menyatakan bahwa, *organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. *Organizational citizenship behavior (OCB)* melibatkan beberapa perilaku yang antara lain adalah perilaku suka menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan, dan prosedur-prosedur di tempat kerja.

Organizational citizenship behavior (OCB) bermanfaat memberikan kontribusi bagi organisasi berupa peningkatan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu memelihara fungsi kelompok sehingga sangat efektif untuk mengoordinasikan kegiatan-kegiatan kelompok kerja, dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dalam perubahan-perubahan lingkungan (Podsakoff *et al.*, 2000). Karyawan yang memiliki perilaku ekstra atau *organizational citizenship behavior (OCB)* akan memberikan dampak yang positif dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Dengan demikian, menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, hal tersebut didukung

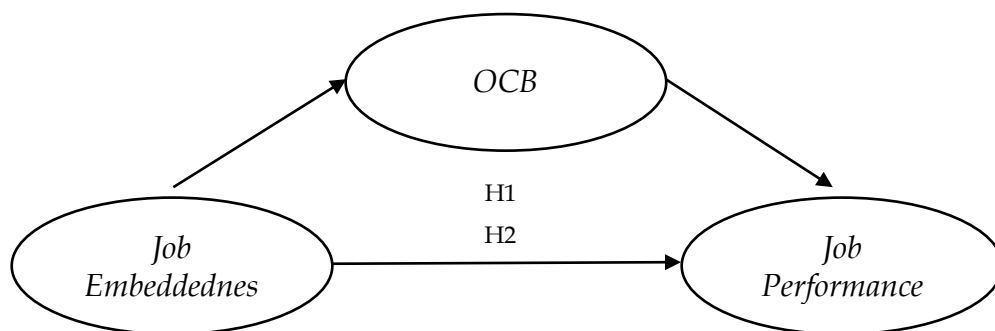
penelitian dari Suzana (2017) yang menemukan bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan studi di PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Cirebon serta Putri dan Utami (2007) yang menemukan bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan studi pada tenaga perawat ruang rawat inap Rumah Sakit Baptis Batu.

Kemudian, pengaruh *job embeddedness* terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* dan pengaruh *job embeddedness* terhadap *job performance* yang dimediasi oleh

organizational citizenship behavior (OCB) didukung hasil penelitian dari Baihaqi *et al.* (2018) yang menemukan bahwa *on the job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* dan *on the job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior (OCB)* studi pada tenaga perawat Rumah Sakit Permata Bunda Kota Malang.

H₂ : *Job Embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance* yang dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Model Penelitian



Sumber: Baihaqi *et al.* (2018)

Gambar 1
Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta yang berjumlah 49 prajurit. Berdasarkan jumlah populasi dalam penelitian ini, peneliti mengambil 100% jumlah populasi prajurit yang terdapat pada Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta yang berjumlah 49 prajurit.

Dengan demikian, penggunaan jumlah populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus atau *sampling* jenuh.

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel yang antara lainnya adalah: *job embeddedness* sebagai variabel X atau variabel bebas, *organizational citizenship behavior (OCB)* sebagai variabel Z atau variabel mediasi, dan *job performance* sebagai variabel Y atau variabel terikat.

Job Embeddedness (X)

Job embeddedness menggambarkan seorang karyawan terikat dengan pekerjaan dan organisasinya yang dipengaruhi oleh aspek-aspek dari dalam pekerjaan (*on the job*) dan luar pekerjaan (*off the job*) (Mitchell *et al.*,

2001 dalam Wijayanto, 2004). Indikator-indikator dalam mengukur *job embeddedness* dalam penelitian ini menyesuaikan dengan kondisi prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta yang menggunakan indikator-indikator yang antara lainnya adalah: *fit* ($X_{1.1}$), *link* ($X_{1.2}$), dan *sacrifice* ($X_{1.3}$).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Z)

Organizational citizenship behavior (OCB) (Z) merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi (Organ, 1988 dalam Purba dan Seniati, 2004: 106). Berkaitan dengan penelitian ini, peneliti menggabungkan 2 (dua) pendapat dari ahli dalam mengukur *organizational citizenship behavior (OCB)* pada prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta. Peneliti menyesuaikan dengan kondisi pada prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta, sehingga *organizational citizenship behavior (OCB)* diukur menggunakan indikator-indikator menurut Organ (1988) dalam Tang dan Ibrahim, (1998: 530) yang dikombinasikan dengan pendapat dari Graham (1991) dalam Bolino *et al.* (2002: 508) yang disesuaikan. *Organizational citizenship behavior (OCB)* diukur menggunakan indikator-indikator yang antara lainnya adalah: *altruism* (Z1.1), *civic virtue* (Z1.2), *conscientiousness* (Z1.3), *courtesy* (Z1.4), dan *obedience* (Z1.5).

Job Performance (Y)

Job performance (Y) menurut Siswanto dalam Sandy (2015: 11) adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Indikator-indikator dalam mengukur *job performance* dalam penelitian ini menyesuaikan dengan kondisi yang terdapat pada Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta. Berkaitan dengan kondisi tersebut, peneliti menggunakan Daftar Penilaian (DAPEN) yang sesuai dengan Pasal 27, Ayat 2, Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2019 yang mempunyai indikator-indikator yang antara lainnya adalah: kepribadian ($Y_{1.1}$), kecakapan ($Y_{1.2}$), kesehatan ($Y_{1.3}$), kesegaran jasmani ($Y_{1.4}$), dan kehidupan keluarga ($Y_{1.5}$).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini berfungsi untuk penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel. Pada penelitian ini, peneliti meneliti tentang pengaruh *job embeddedness* sebagai variabel X yang berfungsi sebagai variabel yang mempengaruhi atau disebut variabel independen, *organizational citizenship behavior (OCB)* sebagai variabel Z yang berfungsi sebagai variabel yang memediasi atau disebut variabel intervening, dan *job performance* sebagai variabel Y yang berfungsi sebagai variabel yang dipengaruhi atau disebut variabel dependen.

Tabel 1
Karakteristik Prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta

Identitas Prajurit	Kategori	Frekuensi (Jumlah)	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	49	100%
	Perempuan		
	Total	49	100%
Usia	18-25 Tahun	1	2,04%
	26-33 Tahun	6	12,24%
	34-41 Tahun	8	16,33%
	42-49 Tahun	30	61,22%
	50-58 Tahun	4	8,16%

Pendidikan Terakhir	Total	49	100%
	SMP		
	SMA	47	95,92%
	D3		
	S1	1	2,04%
	S2	1	2,04%
Masa Kerja	Total	49	100%
	< 1 Tahun		
	1-5 Tahun		
	6-10 Tahun	1	2,04%
	11-15 Tahun	3	6,12%
	16-20 Tahun	26	53,06%
	21-25 Tahun	14	28,57%
	26-30 Tahun	3	6,12%
	31-35 Tahun	2	4,08%
	36-40 Tahun		
Status	Total	49	100%
	Menikah	48	97,96%
	Tidak Menikah	1	2,04%
	Total	49	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan pada Tabel 1 Karakteristik Prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta tersebut, menunjukkan bahwa prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta adalah laki-laki sebanyak 49 prajurit atau 100%, yang berusia 18-25 tahun sebanyak 1 prajurit atau 2,04%, yang berusia 26-33 tahun sebanyak 6 prajurit atau 12,24%, yang berusia 34-41 tahun sebanyak 8 prajurit atau 16,33%, yang berusia 42-49 tahun sebanyak 30 prajurit atau 61,22%, dan yang berusia 50-58 tahun sebanyak 4 prajurit atau 8,16%.

Prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta yang berpendidikan SMA sebanyak 47 prajurit atau 95,92%, S1 sebanyak 1 prajurit atau 2,04%, dan S2 sebanyak 1 prajurit atau 2,04%. Dengan masa kerja prajurit selama 6-10 tahun sebanyak 1 prajurit atau 2,04%, dengan masa kerja prajurit selama 11-15 tahun sebanyak 3 prajurit atau 6,12%, dengan masa kerja prajurit selama 16-20 tahun sebanyak 26 prajurit atau 53,06%, dengan masa kerja prajurit selama 21-25 tahun sebanyak 14 prajurit atau 28,57%, dengan masa kerja

prajurit selama 26-30 tahun sebanyak 3 prajurit atau 6,12%, dan dengan masa kerja prajurit selama 31-35 tahun sebanyak 2 prajurit atau 4,08%. Kemudian selanjutnya dengan status menikah sebanyak 48 prajurit atau 97,96% dan dengan status tidak menikah sebanyak 1 prajurit atau 2,04%.

Berdasarkan data tersebut, maka dapat dibuktikan bahwa prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta yang secara keseluruhan adalah laki-laki dengan sebagian besar berusia 42-49 tahun, berpendidikan SMA, dengan masa kerja 16-20 tahun, dan berstatus menikah. Berkaitan dengan seluruh prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta yang berjenis kelamin laki-laki, dengan sebagian besar berusia 42-49 tahun, berpendidikan SMA, dan dengan masa kerja 16-20 tahun tersebut.

Hal tersebut yang menjadikan prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta memiliki *job embeddedness* yang tinggi. Kemudian, dengan prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta yang memiliki status laki-laki dengan sebagian besar

berusia 42-49 tahun, berpendidikan SMA, dengan masa kerja 16-20 tahun, dan berstatus menikah dapat menjadikan *organizational citizenship behavior (OCB)* prajurit menjadi lebih tinggi (Organ *et al.*, 1988 dalam Titisari, 2014: 15).

Berkaitan dengan prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta yang secara keseluruhan adalah laki-laki dengan sebagian besar berusia 42-49 tahun, berpendidikan SMA, dengan masa kerja 16-20 tahun, dan berstatus menikah yang di mana hal tersebut dapat meningkatkan kinerja prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta. Prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta yang sebagian besar berusia 42-49 tahun memiliki kestabilan bekerja yang melebihi prajurit yang berusia muda, hal tersebut menjadikan prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta memiliki kinerja yang optimal (Masloch, 1982 dalam Fitriastuti, 2013: 24). Prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta memiliki energi fisik dan mental yang di mana hal tersebut mendukung pelaksanaan tugas-tugas prajurit yang kemudian dapat meningkatkan kinerja prajurit (Byars dan Rue, 1997).

Prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta dengan masa kerja 16-20 tahun, menunjukkan bahwa prajurit tersebut memiliki pengalaman kerja yang tinggi yang di mana hal tersebut dapat meningkatkan kinerjanya (Puspaningsih, 2004). Kemudian, prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta yang memiliki status menikah sebanyak 48 prajurit dan tidak menikah sebanyak 1 prajurit merasa memiliki beban tanggung jawab terhadap keluarga dan anaknya, beban tanggung jawab tersebut harus dipenuhi oleh prajurit yang kemudian menjadikan prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta dapat terpacu dalam bekerjanya dengan meningkatkan kinerjanya yang sehingga prajurit dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan keluarga dan anaknya melalui gaji, tunjangan, dan hasil dari kenaikan jabatan yang prajurit dapatkan (Byars dan Rue, 1997). Dalam aspek demo-

grafi, tingkat pendidikan prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta yang dominasinya adalah SMA dan berjenis kelamin laki-laki yang berusia 42-49 tahun, mampu meningkatkan kinerja prajurit yang sehingga prajurit merasa bahwa tanggung jawab kerjanya sesuai dengan kemampuannya (Testa dan Mueller, 2009 dalam Dizgah *et al.*, 2012).

Keahlian yang dimiliki seseorang dapat diperoleh dari pendidikan formal maupun non formal yang kemudian harus selalu ditingkatkan. Salah satu sumber peningkatan keahlian prajurit dapat berasal dari pengalaman-pengalaman dalam bidang tertentu (Wardani, 2009).

Analisis Kuantitatif

Dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square (PLS)* yang di mana terdapat 2 (dua) analisis yang dilakukan oleh peneliti, yang antara lainnya adalah: *outer model* atau pengukuran model dan *inner model* atau struktural model. *Outer model* merupakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas ditinjau dari *convergent validity (loading factor)* > 0,5 dan nilai *AVE* > 0,5 (Chin, 1998 dalam Ghozali dan Latan, 2015).

Kemudian, membandingkan nilai *cross loading* pada indikator dengan nilai *cross loading* pada indikator yang dipengaruhi (Ghozali dan Latan, 2015). Uji reliabilitas ditinjau dari nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* > 0,7 (Fornell dan Lacker, 1981 dalam Ghozal dan Latan, 2015). *Inner model* atau biasa disebut dengan uji hipotesis yang bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. *Inner model* dievaluasi dengan nilai *R square* untuk setiap variabel laten dependen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural, *Q square* sebagai *predictive relevance* (prinsipnya sama dengan *R square* sebagai *goodness of fit*), koefisien parameter, dan *p values* sebagai nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan yang ditunjukkan dengan *p values* < 0,05 (signifikansi 5%) (Ghozali dan Latan, 2015).

Outer Model atau Pengukuran Model
Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2
Convergent Validity (Loading Factor) dan AVE

Variabel	Indikator	Loading Factor	Kriteria	AVE	Kriteria	Status
<i>Job Embeddedness</i>	JE1.1.1	0,836	> 0,5	0,567	> 0,5	Valid
	JE1.1.2	0,824	> 0,5			Valid
	JE1.2.1	0,709	> 0,5			Valid
	JE1.2.2	0,792	> 0,5			Valid
	JE1.3.1	0,757	> 0,5			Valid
	JE1.3.2	0,567	> 0,5			Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	OCB1.1.1	0,665	> 0,5	0,621	> 0,5	Valid
	OCB1.1.2	0,860	> 0,5			Valid
	OCB1.2.1	0,825	> 0,5			Valid
	OCB1.2.2	0,894	> 0,5			Valid
	OCB1.3.1	0,622	> 0,5			Valid
	OCB1.3.2	0,715	> 0,5			Valid
	OCB1.4.1	0,831	> 0,5			Valid
	OCB1.4.2	0,844	> 0,5			Valid
	OCB1.5.1	0,859	> 0,5			Valid
	OCB1.5.2	0,715	> 0,5			Valid
<i>Job Performance</i>	JP1.1.1	0,730	> 0,5	0,530	> 0,5	Valid
	JP1.1.2	0,768	> 0,5			Valid
	JP1.1.3	0,688	> 0,5			Valid
	JP1.1.4	0,761	> 0,5			Valid
	JP1.1.5	0,839	> 0,5			Valid
	JP1.1.6	0,515	> 0,5			Valid
	JP1.1.7	0,641	> 0,5			Valid
	JP1.1.8	0,862	> 0,5			Valid
	JP1.1.9	0,521	> 0,5			Valid
	JP1.1.10	0,855	> 0,5			Valid
	JP1.1.11	0,525	> 0,5			Valid
	JP1.1.12	0,828	> 0,5			Valid
	JP1.1.13	0,890	> 0,5			Valid
	JP1.1.14	0,722	> 0,5			Valid
	JP1.1.15	0,761	> 0,5			Valid
	JP1.1.16	0,630	> 0,5			Valid
	JP1.1.17	0,597	> 0,5			Valid
	JP1.1.18	0,655	> 0,5			Valid
	JP1.1.19	0,880	> 0,5			Valid
	JP1.1.20	0,739	> 0,5			Valid
	JP1.1.21	0,644	> 0,5			Valid
	JP1.1.22	0,710	> 0,5			Valid
	JP1.2.1	0,718	> 0,5			Valid
	JP1.2.2	0,851	> 0,5			Valid
JP1.2.3	0,825	> 0,5	Valid			
JP1.2.4	0,699	> 0,5	Valid			

JP1.2.5	0,643	> 0,5	Valid
JP1.2.6	0,872	> 0,5	Valid
JP1.2.7	0,783	> 0,5	Valid
JP1.2.8	0,832	> 0,5	Valid
JP1.2.9	0,718	> 0,5	Valid
JP1.2.10	0,712	> 0,5	Valid
JP1.2.11	0,868	> 0,5	Valid
JP1.2.12	0,718	> 0,5	Valid
JP1.2.13	0,752	> 0,5	Valid
JP1.2.14	0,607	> 0,5	Valid
JP1.2.15	0,578	> 0,5	Valid
JP1.2.16	0,729	> 0,5	Valid
JP1.2.17	0,634	> 0,5	Valid
JP1.2.18	0,771	> 0,5	Valid
JP1.2.19	0,701	> 0,5	Valid
JP1.2.20	0,596	> 0,5	Valid
JP1.3.1	0,670	> 0,5	Valid
JP1.3.2	0,554	> 0,5	Valid
JP1.4.1	0,824	> 0,5	Valid
JP1.4.2	0,828	> 0,5	Valid
JP1.5.1	0,722	> 0,5	Valid
JP1.5.2	0,656	> 0,5	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Tabel 3
Discriminant Validity (Cross Loading)

Indikator	<i>Job Embeddedness</i>	<i>Job Performance</i>	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>
JE1.1.1	0,836	0,708	0,626
JE1.1.2	0,824	0,709	0,578
JE1.2.1	0,709	0,445	0,541
JE1.2.2	0,792	0,562	0,574
JE1.3.1	0,757	0,729	0,753
JE1.3.2	0,567	0,436	0,434
OCB1.1.1	0,492	0,411	0,665
OCB1.1.2	0,795	0,828	0,860
OCB1.2.1	0,647	0,645	0,825
OCB1.2.2	0,773	0,742	0,894
OCB1.3.1	0,385	0,255	0,622
OCB1.3.2	0,585	0,489	0,715
OCB1.4.1	0,781	0,774	0,831
OCB1.4.2	0,684	0,624	0,844
OCB1.5.1	0,725	0,659	0,859
OCB1.5.2	0,527	0,415	0,715
JP1.1.1	0,478	0,730	0,584
JP1.1.2	0,687	0,768	0,478
JP1.1.3	0,559	0,688	0,406
JP1.1.4	0,694	0,761	0,509

JP1.1.5	0,591	0,839	0,603
JP1.1.6	0,331	0,515	0,322
JP1.1.7	0,474	0,641	0,538
JP1.1.8	0,739	0,862	0,676
JP1.1.9	0,343	0,521	0,460
JP1.1.10	0,605	0,855	0,641
JP1.1.11	0,301	0,525	0,359
JP1.1.12	0,522	0,828	0,519
JP1.1.13	0,622	0,890	0,604
JP1.1.14	0,419	0,722	0,390
JP1.1.15	0,447	0,761	0,450
JP1.1.16	0,333	0,630	0,333
JP1.1.17	0,486	0,597	0,460
JP1.1.18	0,454	0,655	0,544
JP1.1.19	0,597	0,880	0,605
JP1.1.20	0,432	0,739	0,458
JP1.1.21	0,403	0,644	0,408
JP1.1.22	0,440	0,710	0,505
JP1.2.1	0,564	0,718	0,455
JP1.2.2	0,705	0,851	0,589
JP1.2.3	0,581	0,825	0,599
JP1.2.4	0,440	0,699	0,453
JP1.2.5	0,418	0,643	0,420
JP1.2.6	0,765	0,872	0,707
JP1.2.7	0,615	0,783	0,645
JP1.2.8	0,687	0,832	0,645
JP1.2.9	0,576	0,718	0,622
JP1.2.10	0,494	0,712	0,487
JP1.2.11	0,644	0,868	0,634
JP1.2.12	0,653	0,718	0,644
JP1.2.13	0,705	0,752	0,650
JP1.2.14	0,585	0,607	0,524
JP1.2.15	0,496	0,578	0,445
JP1.2.16	0,626	0,729	0,622
JP1.2.17	0,484	0,634	0,428
JP1.2.18	0,508	0,771	0,529
JP1.2.19	0,406	0,701	0,423
JP1.2.20	0,344	0,596	0,401
JP1.3.1	0,478	0,670	0,466
JP1.3.2	0,403	0,554	0,434
JP1.4.1	0,795	0,824	0,756
JP1.4.2	0,827	0,828	0,780
JP1.5.1	0,694	0,722	0,504
JP1.5.2	0,413	0,656	0,653

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Dalam uji validitas yang menggunakan *convergent validity (loading factor)*, *AVE*, dan perbandingan nilai *cross loading* dengan nilai

cross loading pada setiap indikator yang dipengaruhi. Dalam analisis ini, menunjukkan bahwa data telah valid yang di mana

nilai *loading factor* > 0,5 dan *AVE* > 0,5 (Chin, 1998 in Ghazali and Latan, 2015).

Kemudian, nilai *cross loading* dari setiap indikator lebih besar ketika dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada indikator variabel yang dipengaruhi (Ghozali and

Latan, 2015). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item-item pernyataan terkait *job embeddedness*, *organizational citizenship behavior (OCB)*, dan *job performance* dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian ini.

Tabel 4
Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

<i>Composite Reliability</i>			Kriteria	Status
<i>Job Embeddedness</i>	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	<i>Job Performance</i>	> 0,7	Reliable
0,886	0,942	0,982		
<i>Cronbach's Alpha</i>			Kriteria	Status
<i>Job Embeddedness</i>	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	<i>Job Performance</i>	> 0,7	Reliable
0,843	0,932	0,981		

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Dalam penelitian ini, dalam uji reliabilitasnya menggunakan nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Variabel *job embeddedness*, *organizational citizenship behavior (OCB)*, dan *job performance* dinyatakan

reliable yang di mana memiliki nilai *composite reliability* > 0,7 dan *cronbach's alpha* > 0,7 (Fornell dan Lacker, 1981 dalam Ghazali dan Latan, 2015).

Tabel 5
Uji Hipotesis

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
<i>JE</i> → <i>JP</i>	0,537	0,529	0,119	4,503	0,000
<i>JE</i> → <i>OCB</i>	0,836	0,840	0,038	21,882	0,000
<i>OCB</i> → <i>JP</i>	0,332	0,350	0,120	2,759	0,006
<i>JE</i> → <i>OCB</i> → <i>JP</i>	0,277	0,296	0,107	2,594	0,010

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Tabel 6
R Square dan Adjusted R Square

Variabel	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
<i>JP</i>	0,696	0,683
<i>OCB</i>	0,698	0,692

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Inner Model atau Struktural Model

Dalam penelitian ini, *inner model* dievaluasi dengan nilai *R square* untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian, *Q square*

sebagai *predictive relevance* (prinsipnya sama dengan *R square* sebagai *goodness of fit*), koefisien parameter, dan *P values*. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut,

dibuktikan bahwa pengaruh *job embeddedness* terhadap *job performance* sebesar 0,537 dan pengaruh *job embeddedness* terhadap *job performance* yang melalui *organizational citizenship behavior (OCB)* sebesar 0,277.

Kemudian, dibuktikan bahwa *R square* variabel *job performance* sebesar 0,696 atau 69,6% dan *R square* variabel *organizational citizenship behaviour (OCB)* sebesar 0,698 atau 69,8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *job embeddedness* dan *organizational citizenship behavior (OCB)* dapat menjelaskan variabel *job performance* sebesar 0,696 atau 69,6% dan sisanya sebesar 0,304 atau 30,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Selanjutnya, variabel *job embeddedness* dapat menjelaskan variabel *organizational citizenship behavior (OCB)* sebesar 0,698 atau 69,8% dan sisanya sebesar 0,302 atau 30,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Dalam penelitian ini, *Q squared coefficients* dapat dihitung dengan rumus: $Q \text{ squared coefficients} = 1 - (1 - R \text{ Square } job \text{ performance}) \times (1 - R \text{ Square } organizational \text{ citizenship } behavior \text{ (OCB)})$. $Q \text{ squared coefficients} = 1 - (1 - 0,696) \times (1 - 0,698) = 0,908$ atau 90,8%. Nilai 0,908 berarti bahwa model memiliki nilai prediktif yang relevan (*predictive relevance*) atau *goodness fit* yang baik sisanya sebesar 6% tidak dapat dideteksi oleh model dalam penelitian ini.

Kemudian signifikansi dibuktikan dengan nilai *p values* sebesar 0,000 pada pengaruh *job embeddedness* terhadap *job performance* dan nilai *p values* sebesar 0,010 pada pengaruh *job embeddedness* terhadap *job performance* yang melalui *organizational citizenship behaviour (OCB)*.

Hipotesis 1 menyatakan bahwa *job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* pada prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta. Pengujian ini dilakukan dengan pengujian 2 sisi (*two tailed*). Berdasarkan pada Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis tersebut, dapat diketahui bahwa diperoleh nilai *original sample* sebesar 0,537. Nilai *original sample* yang positif tersebut menunjukkan

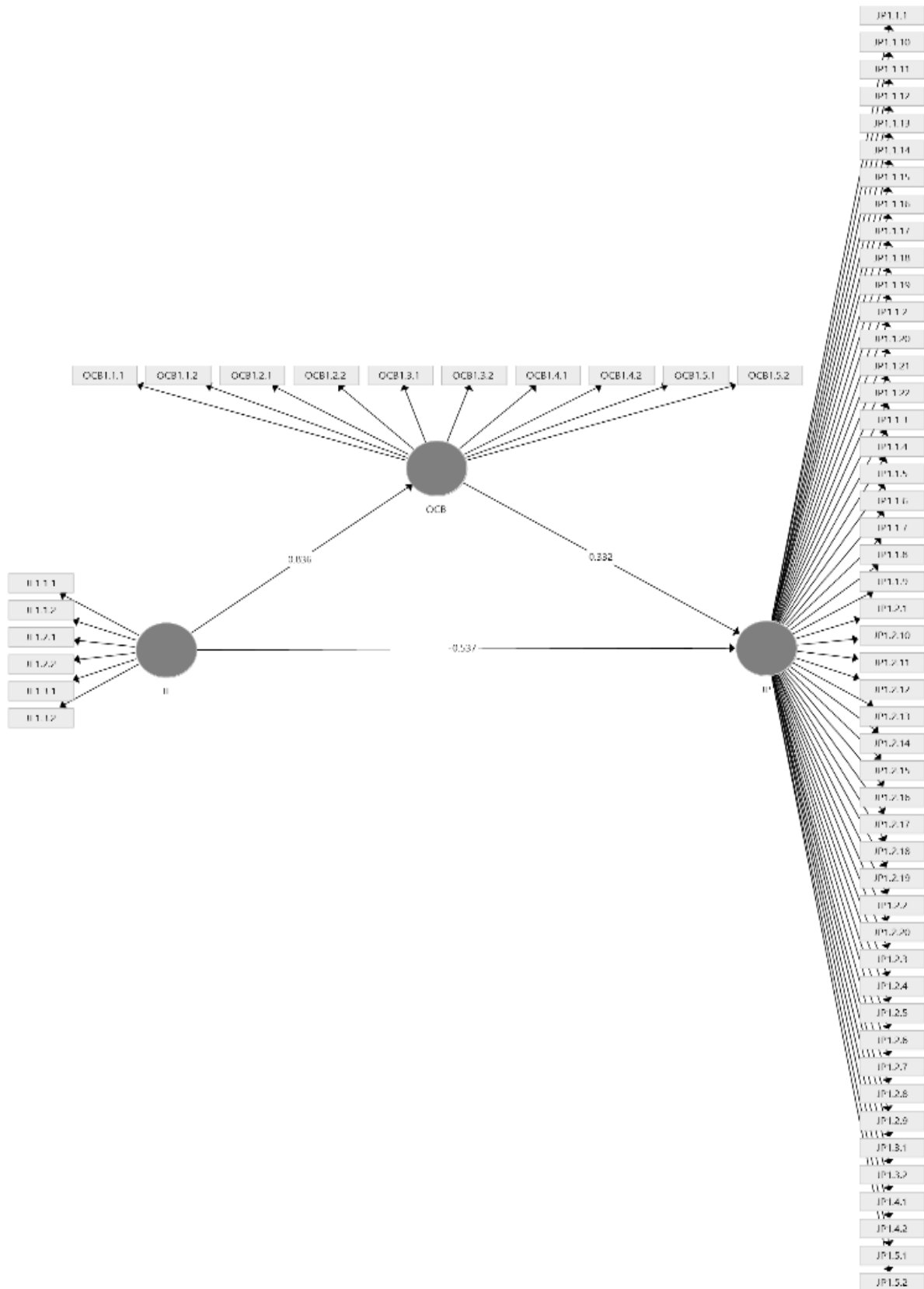
bahwa arah hubungannya adalah positif. Kemudian, pada penelitian ini memiliki *p values* atau nilai probabilitas sebesar 0,000 yang di mana lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* pada prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis 1 didukung atau diterima.

Hipotesis 2 menyatakan bahwa *job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior (OCB)* pada prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta. Pengujian ini dilakukan dengan pengujian 2 sisi (*two tailed*). Berdasarkan pada Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis tersebut, dapat diketahui bahwa diperoleh nilai *original sample* sebesar 0,277. Nilai *original sample* yang positif tersebut menunjukkan bahwa arah hubungannya adalah positif, nilai *original sample* diperoleh dari $0,836 \times 0,332$ yaitu sebesar 0,277.

Kemudian, pada penelitian ini memiliki *p values* atau nilai probabilitas sebesar 0,010 yang di mana lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior (OCB)* pada prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis 2 didukung atau diterima.

Pembahasan **Pengaruh Job Embeddedness Terhadap Job Performance**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* pada prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Baihaqi *et al.* (2018) yang menemukan bahwa, *job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada tenaga perawat Rumah Sakit Permata Bunda Kota Malang.



Gambar 2
Analisis Jalur

Reitz dan Anderson (2011) menyatakan bahwa, *job embeddedness* adalah keterikatan pada pekerjaan yang menjadikan individu loyal dan tetap bekerja pada perusahaan. Prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta memiliki ikatan yang kuat dengan pekerjaannya dan dengan instansi Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta, hal tersebut lebih lanjut sesuai dengan pendapat dari Mitchell *et al.* (2001) dalam Wijayanto (2004). Prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta telah lulus seleksi tes calon prajurit pada masa pendidikannya sehingga dinyatakan sebagai prajurit aktif. Hal tersebut menunjukkan bahwa prajurit tersebut memiliki kompetensi yang baik dan memiliki mental dan fisik sebagai seorang prajurit. Kompetensi, mental, dan fisik yang dimiliki prajurit tersebut menjadikan prajurit memiliki rasa kesesuaian dalam pekerjaannya, kesesuaian pada Sub Den 012/IV, Sub Den 022/IV, Sub Den 032/IV, dan Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta itu sendiri.

Pekerjaan-pekerjaan prajurit sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan prajurit. Pendidikan-pendidikan yang dialami oleh para prajurit menjadikan prajurit lebih merasa adanya ikatan dengan pekerjaannya sebagai anggota TNI dan sebagai prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta. Keterikatan prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta menjadikan prajurit tersebut memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya dan instansi Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta. Pendidikan yang dialami oleh prajurit menjadikan prajurit lebih dapat untuk berperilaku disiplin, memiliki mental dan fisik yang sesuai dengan standar yang ditetapkan pada TNI, dan memegang teguh saptamarga yang implementasinya adalah prajurit merasa optimis serta yakin bahwa dapat memberikan yang terbaik dalam tugas-tugas umum maupun khususnya.

Prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta memiliki ikatan yang kuat dengan pekerjaan dan instansi Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta yang ke-

mudian ikatan tersebut dapat membantu meningkatkan kinerjanya. Prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta memiliki kedekatan yang tinggi dengan sesama prajurit dan instansi Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta, kedekatan yang tinggi tersebut dikarenakan prajurit memiliki jiwa korsa yang tinggi terhadap rekan kerjanya dan instansi TNI.

Keterikatan prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta tersebut menjadikan prajurit rela berkorban demi bangsa dan negara kesatuan republik Indonesia karena prajurit sadar akan manfaat yang diperoleh dari pengorbanan yang dilakukan oleh prajurit tersebut. Prajurit merasa bahwa pengorbanannya dapat memberikan dampak positif terhadap keluarga, bangsa, dan negara kesatuan republik Indonesia. Prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta dituntut harus dapat melaksanakan setiap tugasnya dengan berhasil, setiap prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta haruslah mengetahui dan memahami job description prajurit lainnya dan mampu menggantikan posisi prajurit lainnya apabila dalam kondisi mendesak. Hal tersebut dibuktikan bahwa prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta sering memback-up pekerjaan prajurit lainnya.

Dengan koordinasi yang optimal dan sinergitas yang terjaga dengan baik antara prajurit dengan prajurit lainnya dan sinergitas prajurit dengan masyarakat Indonesia, hal tersebut menjadikan beban kerja prajurit menjadi lebih ringan dan tugas-tugas umum maupun khusus prajurit dapat berjalan lebih optimal. Prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta sebagian besar memiliki masa kerja 16-20 tahun dan berusia 42-49 tahun, berpendidikan SMA, dan berstatus menikah.

Hal tersebut menunjukkan bahwa ikatan kerja prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta terbentuk dikarenakan prajurit memiliki masa kerja yang cukup tinggi dengan usia yang tergolong tua dengan status secara keseluruhan adalah laki-laki yang sebagian besar berstatus

menikah yang di mana hal tersebut mempengaruhi *job embeddedness* prajurit dan *job embeddedness* prajurit tersebut mempengaruhi *job performance* prajurit. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta memiliki *job embeddedness* yang tinggi yang dapat meningkatkan *job performance* prajurit.

Pengaruh *Job Embeddedness* Terhadap *Job Performance* Yang Dimediasi Oleh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior* (OCB) pada prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Baihaqi *et al.* (2018) yang menemukan bahwa, *job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada tenaga perawat Rumah Sakit Permata Bunda Kota Malang. Kemudian, hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Putri dan Utami (2017) yang menemukan bahwa, *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada tenaga perawat ruang rawat inap Rumah Sakit Baptis Batu.

Kemudian selanjutnya, hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Suzana (2017) yang menemukan bahwa, *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Cirebon. Prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro memiliki ikatan yang kuat terhadap pekerjaannya dan terhadap Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta, hal ini mempengaruhi terbentuknya sikap peran ekstra prajurit yang di mana sikap peran ekstra prajurit meningkatkan kinerja prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta.

Berkaitan hal tersebut didukung oleh hipotesis yang pertama yang menemukan

bahwa *job embeddedness* pada prajurit mampu meningkatkan kinerja prajurit. Keterikatan psikologis prajurit dapat mempengaruhi rasa tanggung jawab, keterikatan psikologis menjadikan prajurit lebih peduli terhadap pekerjaannya dan Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta dan berdampak pada kemauan prajurit untuk berperilaku ekstra terhadap pekerjaannya dan Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta (O'Reilly dan Chatman, 1986).

Prajurit merasa adanya ikatan terhadap pekerjaan, Sub Den 012/IV, Sub Den 022/IV, Sub Den 032/IV, dan Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta yang menjadikan prajurit tersebut berperilaku positif, sehingga dapat memberikan kontribusi pada keefisienan dan keefektifan fungsi-fungsi yang terdapat di Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta dan dapat membantu terciptanya *organizational citizenship behavior* (OCB). Prajurit memiliki kesesuaian dengan pekerjaannya dan Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta yang di mana hal tersebut mempermudah prajurit dalam melaksanakan tugas-tugas umum maupun khusus prajurit. Kemudian, hubungan yang bersinergi antara prajurit dengan prajurit lainnya, Sub Den 012/IV, Sub Den 022/IV, Sub Den 032/IV, dan Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta menjadikan prajurit rela berkorban dan saling membantu pekerjaan prajurit lainnya (sikap ekstra).

Prajurit sadar bahwa pengorbanan yang dilakukan melalui pekerjaannya dan di luar pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dapat bermanfaat bagi keluarga, Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta, instansi TNI, bangsa, dan negara republik Indonesia. Prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta sebagian besar memiliki masa kerja 16-20 tahun dan berusia 42-49 tahun, berpendidikan SMA, dan berstatus menikah. Hal tersebut menunjukkan bahwa peran ekstra prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta terbentuk dikarenakan prajurit memiliki masa kerja yang cukup tinggi dengan usia yang tergolong tua dengan

status secara keseluruhan adalah laki-laki yang sebagian besar berstatus menikah yang di mana hal tersebut mempengaruhi *organizational citizenship behaviour (OCB)* prajurit dan *organizational citizenship behaviour (OCB)* prajurit tersebut meningkatkan pengaruh *job embeddedness* terhadap *job performance* pada prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta memiliki *organizational citizenship behaviour (OCB)* yang tinggi yang dapat meningkatkan pengaruh *job embeddedness* terhadap *job performance* pada prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut adalah: *Job Embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance* pada Prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta.

Job Embeddedness berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance* yang dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta.

Saran

Berdasarkan simpulan tersebut, maka dapat diberikan beberapa saran yang antara lainnya adalah: Berdasarkan variabel *Job Embeddedness* dengan pernyataan dari indikator *sacrifice to organization* memiliki nilai tertinggi pada pernyataan “Saya sadar bahwa pengorbanan yang saya lakukan terhadap Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta memberikan manfaat positif bagi diri saya, keluarga saya, bangsa, dan NKRI” sebesar 3,78.

Kemudian, pernyataan dari indikator *link to community* memiliki nilai terendah pada pernyataan “Saya merasa terjalin hubungan formal dan non formal yang baik dengan Sub Den 012/IV, Sub Den 022/IV, dan Sub Den 032/IV” sebesar 3,63. Berkaitan

dengan pernyataan “Saya sadar bahwa pengorbanan yang saya lakukan terhadap Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta memberikan manfaat positif bagi diri saya, keluarga saya, bangsa, dan NKRI” tersebut, Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta harus tetap mempertahankan prajuritnya dikarenakan dalam jiwa prajuritnya telah tertanam kecintaannya terhadap tugas-tugasnya yang kemudian para prajuritnya dapat rela melakukan pengorbanan terhadap tugas-tugasnya yang kemudian memberikan dampak positif terhadap diri prajurit, keluarga prajurit, bangsa, dan NKRI.

Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta semestinya harus dapat memberikan perhatian lebih terhadap para prajuritnya yang sehingga mental-mental perjuangan yang terdapat pada diri prajuritnya dapat lebih tertanam dan menjadikan *job embeddedness* pada prajuritnya menjadi meningkat. Selain itu, Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta harus lebih memberdayakan prajuritnya yang sehingga para prajuritnya akan merasa lebih baik dengan pemberdayaan tersebut yang kemudian *job embeddedness* prajurit dapat menjadi meningkat.

Lebih lanjut, Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta semestinya harus mengirimkan prajuritnya untuk mengikuti pelatihan-pelatihan rutin prajurit yang melalui MABES TNI yang di mana hal tersebut akan meningkatkan rasa cinta prajurit terhadap tugas-tugasnya yang kemudian akan meningkatkan *job embeddedness* prajurit. Kemudian, Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta harus dapat mengontrol gaji dan tunjangan kinerja prajurit (remunerasi) agar dalam pengalokasiannya dapat lebih tepat sasaran, hal tersebut menjadikan prajurit merasa lebih diperhatikan yang di mana hal tersebut dapat meningkatkan *job embeddedness* prajurit. Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta perlu juga memberikan kesempatan bagi para prajuritnya dengan cara mempromosikan kenaikan jabatan atau pangkat

prajuritnya agar prajurit-prajurit tersebut dapat dioptimalkan potensinya yang di mana hal tersebut dapat meningkatkan *job embeddedness* prajurit.

Selanjutnya, berkaitan dengan pernyataan “Saya merasa terjalin hubungan formal dan non formal yang baik dengan Sub Den 012/IV, Sub Den 022/IV, dan Sub Den 032/IV” tersebut, Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta harus lebih aktif melakukan konsolidasi rutin antara prajuritnya dengan Sub Den 012/IV, Sub Den 022/IV, dan Sub Den 032/IV yang di mana hal tersebut membantu mensinergikan hubungan formal dan non formal antara prajuritnya dengan Sub Den 012/IV, Sub Den 022/IV, dan Sub Den 032/IV.

Mensinergikan hubungan formal dan non formal tersebut dapat diusahakan juga melalui kegiatan “jam komandan” yang diselenggarakan disetiap hari senin pada setiap minggunya. Kemudian, dalam menjaga hubungan formal dan non formal antara prajuritnya dengan Sub Den 012/IV, Sub Den 022/IV, dan Sub Den 032/IV, Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta dapat melakukan perorganisasian jabatan pada Sub Den 012/IV, Sub Den 022/IV, dan Sub Den 032/IV yang di mana hal tersebut dapat menjadikan hubungan prajuritnya dengan Sub Den 012/IV, Sub Den 022/IV, dan Sub Den 032/IV menjadi lebih bersinergi yang di mana dapat meningkatkan *job embeddedness* prajurit.

Berdasarkan variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan pernyataan dari indikator *civic virtue* memiliki nilai tertinggi pada pernyataan “Saya merasa telah memberikan dukungan-dukungan yang positif terhadap perubahan-perubahan yang terjadi di Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta” sebesar 3,92. Kemudian, pernyataan dari indikator *courtesy* memiliki nilai terendah pada pernyataan “Saya merasa bahwa sesama prajurit dapat bersikap sopan” sebesar 3,67. Berkaitan dengan pernyataan “Saya merasa telah memberikan dukungan-dukungan yang positif terhadap

perubahan-perubahan yang terjadi di Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta” tersebut, Denzibang 2/IV harus tetap mempertahankan prajuritnya yang di mana dukungan-dukungan tersebut diperlukan untuk Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta dalam menghadapi perubahan-perubahan tersebut.

Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta semestinya harus memberdayakan prajuritnya secara lebih baik yang di mana Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta harus dapat melakukan fungsi pengorganisasian prajuritnya terhadap pekerjaan-pekerjaan yang disesuaikan dengan kemampuan, kompetensi, dan pengetahuan prajuritnya. Hal tersebut berfungsi agar perubahan-perubahan yang terjadi dapat diakomodir atau dikelola secara lebih optimal agar risiko-risiko atau dampak buruk yang mungkin akan terjadi dapat lebih diminimalisir.

Dukungan-dukungan terhadap prajurit tersebut dapat dioptimalkan dengan cara melakukan pendekatan persuasif yang di mana hal tersebut menjadikan prajurit merasa dipedulikan, sehingga dukungan-dukungan yang dilakukan oleh prajurit dapat lebih optimal. Dukungan-dukungan tersebut dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior (OCB)* prajurit. Selanjutnya, berkaitan dengan pernyataan “Saya merasa bahwa sesama prajurit dapat bersikap sopan” tersebut, Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta harus memberikan edukasi terhadap para prajuritnya agar sopan santun yang dilakukan oleh para prajuritnya dapat mendukung terciptanya kondusifitas kerja yang di mana hal tersebut dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior (OCB)* prajurit.

Terhusus mengenai pernyataan ini, sesungguhnya yang terjadi di lapangan adalah prajurit yang merasa lebih senior merasa bahwa juniornya harus lebih menghormati mereka yang lebih senior, walaupun pangkat atau jabatan pada prajurit junior lebih tinggi dari pada pangkat

atau jabatan pada prajurit senior. Dalam TNI, semboyan “senior melindungi junior, junior menghormati senior”, hal tersebut merupakan semboyan yang telah tertanam sejak prajurit tersebut dididik oleh para pelatih dan seniornya. Akan tetapi, dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior (OCB)* prajurit, para senior atau junior yang menjadi bawahan haruslah lebih patuh terhadap komandannya, baik komandan setingkat platoon, Sub Den, maupun setingkat Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta. Hal tersebut harus menjadi pedoman bagi para senior yang memiliki pangkat atau jabatan yang lebih rendah dari juniornya.

Berkaitan hal tersebut, komandan Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta harus melakukan edukasi terkait dengan penghormatan dalam konteks jabatan atau pangkat dan dalam konteks senior-junior. Edukasi ini dapat dilakukan pada kegiatan non formal dan kegiatan formal yang salah satunya adalah “jam komandan” yang diselenggarakan pada hari senin dalam setiap minggunya. Pengelolaan sopan santun tersebut apabila dapat dilakukan secara optimal maka dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior (OCB)* prajurit. Dalam hal ini, prajurit junior yang memiliki jabatan atau pangkat yang lebih tinggi dari para seniornya dapat dengan lebih leluasa melakukan fungsi pengarahan terhadap seniornya yang memiliki jabatan atau pangkat dibawahnya.

Berdasarkan variabel *Job Performance* dengan pernyataan dari indikator kepribadian pada “kemauan untuk maju” memiliki nilai tertinggi pada pernyataan “Saya menyukai tantangan-tantangan dalam setiap tugas-tugas saya” sebesar 4,06. Kemudian, pernyataan dari indikator kecakapan pada “kreativitas” memiliki nilai terendah pada pernyataan “Saya mampu memberikan suatu hal baru dalam pelaksanaan tugas agar berjalan lebih optimal” sebesar 3,35. Berkaitan dengan pernyataan “Saya menyukai tantangan-tantangan dalam setiap tugas-tugas saya” tersebut, Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta harus tetap

mempertahankan para prajuritnya dan dapat mengelola motivasi prajurit tersebut.

Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta harus dapat memberikan wadah yang tepat bagi para prajuritnya agar para prajuritnya dapat lebih termotivasi untuk meningkatkan kemampuannya yang kemudian mendukung prajurit dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta dapat memberikan pendidikan dan pelatihan terhadap prajuritnya melalui MABES TNI yang di mana hal tersebut dapat memotivasi prajurit sehingga dapat meningkatkan kemampuan prajurit dalam menghadapi tantangan-tantangan dalam tugas-tugasnya.

Lebih lanjut, Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta harus lebih mempedulikan prajuritnya yang sehingga motivasi prajurit untuk maju yang diinterpretasikan dengan prajurit yang lebih termotivasi terhadap tantangan-tantangan tugasnya, hal tersebut menjadikan kinerja prajuritnya dapat meningkat dan menjadi lebih optimal. Dalam mengelola motivasi prajuritnya terhadap tantangan-tantangan tugasnya, komandan Denzibang 2/IV Yogyakarta haruslah dapat membangun semangat berlatih dan selalu berlatih setiap harinya, agar prajurit tersebut selain memiliki motivasi yang tinggi dalam menghadapi tantangan-tantangan tugas, namun prajurit tersebut juga dapat menghadapi risiko-risiko yang mungkin akan terjadi dalam penugasannya.

Berkaitan dengan pernyataan “Saya mampu memberikan suatu hal baru dalam pelaksanaan tugas agar berjalan lebih optimal” tersebut, Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta haruslah dapat memberikan pelatihan-pelatihan dan pendidikan-pendidikan melalui MABES TNI, dikarenakan hal tersebut dapat meningkatkan kreativitas prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta. Dalam meningkatkan kreativitas prajuritnya, komandan Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta dapat membuat sistem yang di mana prajurit yang satu dengan yang lain dapat bertukar pikiran

atau melakukan *transfer knowledge* dan *sharing knowledge*.

Transfer knowledge dan *sharing knowledge* tersebut dapat meningkatkan kreativitas prajurit yang di mana kinerja prajurit dapat meningkat dan menjadi lebih optimal. Selain itu, studi banding dengan satuan setingkat detasemen lain di lingkungan TNI perlu dilakukan agar prajurit dapat mendapatkan pengetahuan dan wawasan tambahan yang kemudian dapat meningkatkan kreativitas yang di mana akan meningkatkan kinerja prajurit tersebut.

Komandan Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta perlu melakukan edukasi terhadap prajuritnya bahwa prajurit harus terbuka dengan segala perubahan-perubahan yang terjadi yang kemudian atas perubahan tersebut dapat dianalisis yang selanjutnya para prajurit dapat menggunakan cara-cara baru dalam bekerjanya yang sehingga kinerja prajurit dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldag, R. dan W. Reschke. 1997. Employee Value Added: Measuring Discretionary Effort and Its Value to The Organization. *Journal of Center for Organization Effectiveness* 6(8): 1-8.
- Baihaqi, M., Sunuharyo, dan Widyo. 2018. Pengaruh on the Job Embeddedness terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Tenaga Perawat Rumah Sakit Permata Bunda Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* 60(3): 18-27.
- Bolino, M. C., W. H. Turnley, dan J. M. Bloodgood. 2002. Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organizations. *The Academy of Management Review* 27(4): 505-522.
- Byars, J. dan L. W. Rue. 1997. *Human Resources Management*. 5th ed. Richard D. Irwin Inc. Chicago.
- Dizgah, M. R., M. G. Chegini., dan R. Bisokhan. 2012. Relationship between Job Satisfaction and Employee Job Performance in Guilan Public Sector. *Journal of Basic and Applied Scientific Research* 2(2): 1735-1741.
- Felps, W., T. Mitchell, D. R. Hekman, T. Lee. 2009. Turnover Contagion: How Coworkers' Job Embeddedness and Job Search Behaviors Influence Quitting. *The Academy of Management Journal* 52(3): 545-561.
- Fitriastuti, T. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen* 4(2): 103-114.
- Ghozali, I. dan H. Latan. 2015. *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. 2nd ed. Badan Penerbit Undip. Semarang.
- Kismono, G. 2011. The Relationships between Job Embeddedness, Work Family Conflict, and The Impact of Gender on Turnover Intention: Evidence form the Indonesian Banking Industry. *Thesis*. Curtin University. Perth, Australia.
- Nostra, N. S. 2011. Hubungan Antara Job Embeddedness dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan. *Skripsi*. Program Studi Psikologi Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta.
- Organ, D. W. 2006. *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage Publications Inc. California.
- Reitz, O. Ed. dan M. A. Anderson. 2011. An Overview of Job Embeddedness. *Journal of Professional Nursing* 27(5): 320-327.
- O'Reilly, C. A. dan J. Chatman. 1986. Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology* 71(3): 492-499.
- Podsakoff, P. M., S. B. Mackenzie, J. B. Paine, dan D. G. Bachrach. 2000. Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future

- Research. *Journal of Management* 26(3): 513-563.
- Purba, D. E. dan A. N. L. Seniati. 2004. Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Makara Seri Sosial Humaniora* 8(3): 105-111.
- Puspaningsih, A. 2004. Faktor-faktor yang berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Manajer Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia* 8(1): 65-80.
- Putri, Y. D. dan H. N. Utami. 2007. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis* 46(1): 27-34.
- Robinson, R. N. S., A. Kralj, S. David, E. Goh. 2013. Thinking Job Embeddedness not Turnover: Towards a better Understanding of Frontline Hotel Worker Retention. *International Journal of Hospitality Management* 36: 101-109.
- Sandy, M. 2015. Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *Tesis*. Universitas Widayatama. Bandung.
- Suzana, A. 2017. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Cirebon). *LOGIKA, Jurnal Ilmiah Lemlit Unswagati Cirebon* 19(1): 42-50.
- Tang, L. T. dan Ibrahim. 1998. Antecedents of Organizational Citizenship Behavior Revisited: Public Personnel in The United States and in The Middle East. *Public Personnel Management* 27(4): 529-551.
- Titisari, P. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Mitra Wacana Media. Jember.
- Wardani, E. S. 2009. Pengaruh Kompensasi, Keahlian, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pembangunan Jawa-Bali. *Jurnal Manajemen Gunadarma*.
- Wijayanto, B. R. 2004. Pengaruh Job Embeddedness terhadap Organizational Citizenship Behavior yang dimediasi oleh Rasa Tanggung Jawab. *Tesis*. Universitas Gajah Mada. Yogyakarta