

**PENGARUH *JOB EMBEDDEDNESS*, DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)  
SEBAGAI VARIABEL MODERASI  
(Studi Kasus BPR Syariah AL Maburr Klaten)**



**SKIRPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA  
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

Oleh:

**Fiera Dwi Hapsari**  
NIM. 19108020108

Dosen Pembimbing :

**Syayyidah Maftuhatul Jannah, S. E., M. Sc**  
NIP. 19920616 00000 2 301

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2023**

## HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

### PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1283/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2023

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH JOB EMBEDDEDNESS, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI KASUS BPR SYARIAH AL MABRUR KLATEN)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : FIERA DWI HAPSARI  
Nomor Induk Mahasiswa : 19108020108  
Telah diujikan pada : Senin, 17 Juli 2023  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang  
Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc  
SIGNED

Valid ID: 64e7ea7ed0ec5



Penguji I  
Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 64e71d3853dbe



Penguji II  
Hasan Al Banna, SEL., M.E  
SIGNED

Valid ID: 64df41084872a



Yogyakarta, 17 Juli 2023  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.  
SIGNED

Valid ID: 64e85407e0664

## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

HAL : Skripsi Fiera Dwi Hapsari

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di – Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta maengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa Skripsi Saudari:

Nama : Fiera Dwi Hapsari

NIM : 19108020108

Judul Skripsi : Pengaruh *Job Embeddedness*, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Sebagai Variabel Moderasi

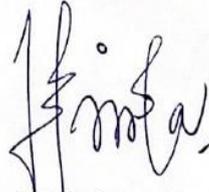
Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar Skripsi Saudari tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 10 Juli 2023

Pembimbing



Syayyidah Maftuhatul Jannah, S. E., M. Sc

NIP. 19920616 00000 2 301

## HALAMAN SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fiera Dwi Hapsari  
NIM : 19108020108  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: “Pengaruh *Job Embeddedness*, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Sebagai Variabel Moderasi” adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggungjawab penyusun.

Yogyakarta, 4 Juli 2023

Yang menyatakan,



Fiera Dwi Hapsari

19108020108

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK

### KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fiera Dwi Hapsari  
Nim : 19108020108  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Miliki Bebas Noneklusif (*Non Eksklusif Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya berjudul :

“Pengaruh *Job Embeddedness*, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel Moderasi”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkaldata (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap menyantumkan nama saya sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 4 Juli 2023

Yang membuat pernyataan



(Fiera Dwi Hapsari )

**MOTTO**

*I live So I love*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## HALAMAN PERSEMBAHAN

*Bismillahirrohmanirrohim.*

Dengan menyebut asma Allah Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang. Puji Syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberi rahmat serta keberkahan-Nya, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Skripsi ini saya

persembahkan:

Kepada Alm. Ayah saya yang semangatnya terus ada dalam diri saya meskipun sudah tidak bersama. Kepada Ibu, kakak, dan adik-adik yang terus memberikan doa, dukungan, bantuan, dan kesabaran yang luar biasa. Kepada seluruh keluarga besar yang telah senantiasa mendo'akan

Dan tentunya saya persembahkan untuk diri saya sendiri yang sudah berusaha untuk menyelesaikan tanggung jawab ini. Dan berhasil melewati segala huru-hara selama menempuh pendidikan hingga bisa sampai pada titik ini.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158/1987 dan 05433b/U/1987.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	Ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	Ĥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Z	Zet (dengan titik di bawah)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Ž	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Shad	Sh	Es (dengan titik di bawah)

ض	Dhad	Dh	De (dengan titik di bawah)
ط	Tha'	Th	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Zha'	Zh	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge dan ha
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	W
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostref
ي	Ya'	Y	Ye

**B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap**

م تعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدّة	Ditulis	<i>'iddah</i>

### C. Ta' Marbuttah

Semua *Tā' marbūṭāh* ditulis dengan h, baik berada pada akhir kata tunggal maupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “*al*”) ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata dalam Bahasa Arab yang sudah terserap dalam Bahasa Indonesia seperti salat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
إلهة	Ditulis	<i>'illah</i>
كرامة الأولياء	Ditulis	<i>Karāmah alauliyā'</i>

### D. Vokal Pendek dan Penerapannya

َ	<i>Faṭḥah</i>	Ditulis	A
ِ	<i>Kasrah</i>	Ditulis	I
ُ	<i>Ḍammah</i>	Ditulis	U
فاعة	<i>Faṭḥah</i>	Ditulis	<i>fa'ala</i>
ذکر	<i>Kasrah</i>	Ditulis	<i>ẓukira</i>
ذهبي	<i>Ḍammah</i>	Ditulis	<i>yazhabu</i>

### E. Vokal Panjang

1. Faṭḥah + alif	Ditulis	<i>Ā</i>
جاهلية	Ditulis	<i>Jāhiliyyah</i>
2. Faṭḥah + yā' mati	Ditulis	<i>Ā</i>

تنسى	Ditulis	<i>Tansā</i>
3. Kasrah + yā' mati	Ditulis	<i>Ī</i>
كريم	Ditulis	<i>Karīm</i>
4. Ḍammah + wāwumati	Ditulis	<i>Ū</i>
فروض	Ditulis	<i>Furūd</i>

#### F. Vokal Rangkap

1. Fathah + yā' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Ḍammah + wāwumati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

#### G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعِدَّتْ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
اِنْتَشَكْرْتُمْ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

#### H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti oleh huruf Qomariyyah maka ditulis dengan menggunakan huruf awal "al"

القرآن	Ditulis	<i>Al-Qur'an</i>
--------	---------	------------------

القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>
--------	---------	-----------------

2. Bila diikuti oleh huruf *Syamsiyyah* maka ditulis dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut.

ال سماء	Ditulis	<i>As-Sama'</i>
ال شمس	Ditulis	<i>Asy-Syams</i>

### I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya.

ذوئ الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهة ال س نة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kesempatan untuk menyelesaikan tugas akhir penulis yang berjudul Pengaruh *Job Embeddedness*, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Bpr Syariah Al Mabror Klaten).

Sholawat serta salam semoga selalu tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya, dan semoga kita termasuk umat yang mendapatkan syafaatnya kelak. Tujuan dari penyusunan tugas akhir ini yaitu

Penyusun menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan laporan ini telah banyak menerima bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Penyusun mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berperan serta dalam penyusunan laporan ini sehingga laporan ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Pada kesempatan ini penyusun ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala bantuan dan bimbingannya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al-Makin, S.Ag., M.A selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Bapak Dr. Afdawaiza, M. Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M., selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta .

4. Bapak Hasan Al Banna, SEI., M.E. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah mengarahkan dan membimbing saya selama menempuh pendidikan.
5. Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah, S.E., M.Sc selaku Dosen Pembimbing Skripsi Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, memotivasi, dan memberi semangat untuk penulis menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga. Terkhusus program studi Perbankan Syariah yang telah memberikan ilmu dan telah mengajarkan kami serta memberikan pengetahuan dan wawasan yang luas.
7. Seluruh Karyawan dan Staff Tata Usaha yang telah memberikan bantuan dan fasilitas selama menempuh pendidikan.
8. Seluruh Staff dan Pegawai BPRS Al Mabruur Klaten yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di tempat tersebut.
9. Orang tua, kakak, dan adik serta keluarga saya yang senantiasa mendoakan dan memberikan dukungan penuh baik materiil maupun moril guna terselesaikannya tugas akhir skripsi saya dengan lancar.
10. Shabra Hasbi yang telah banyak memberikan bantuan kepada saya dan menemani penulis dikala kemumetan melanda dan setia menjadi teman wira-wiri demi kepentingan tugas akhir, serta sudah dengan sabar mendengarkan segala keluh kesah penulis.
11. Teman saya Novia, Dhea, Kariza, Liana, Anggie, Bunga, Olak yang telah memberikan dukungan, motivasi, pencerahan serta sebagai teman untuk mengerjakan skripsi.
12. Kepada seluruh kawan program studi Perbankan Syariah angkatan 2019 yang selalu memberikan semangat, informasi, saran, dan masukannya

13. Dan kepada semua pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung dengan sepenuh hati sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan dengan baik, lancar, dan tepat waktu.

Disamping itu penulis menyadari bahwa dalam penyusunan masih banyak kekurangan, sehingga kritik dan saran yang bijak dari pembaca dan penguji untuk penyempurnaan dan perbaikan tugas akhir ini ke arah yang lebih baik. Demikian atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih. Semoga penelitian ini memberikan informasi dan bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan bagi kita baik sebagai referensi maupun sebagai perbaikan bagi skripsi atau penelitian lain.

Yogyakarta, 4 Juli 2023

Hormat saya

Fiera Dwi Hapsari

19108020108

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN SURAT PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xix</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xx</b>
<b>ABSTRACK</b> .....	<b>xxi</b>
<b>BAB I</b> .....	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan .....	8
D. Manfaat .....	9
E. Sistematika Penulisan .....	10
<b>BAB II</b> .....	<b>12</b>
<b>KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>12</b>
A. Landasan Teori.....	12
B. Penelitian Terdahulu .....	30
C. Pengembangan Hipotesis .....	38
D. Kerangka Penelitian .....	42
<b>BAB III</b> .....	<b>43</b>
<b>METODE PENELITIAN</b> .....	<b>43</b>

A. Jenis Penelitian.....	43
B. Jenis dan Sumber Data .....	43
C. Metode Pengumpulan Data .....	44
D. Populasi dan Sampel .....	45
E. Definisi Operasional Variabel.....	46
F. Metode Analisis Data /Teknik Analisis Data.....	49
<b>BAB IV .....</b>	<b>56</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>56</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	56
B. Hasil dan Analisis .....	57
C. Pembahasan.....	82
<b>BAB V.....</b>	<b>95</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>95</b>
A. Kesimpulan .....	95
B. Keterbatasan Penelitian.....	95
C. Saran.....	96
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>I</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>IV</b>
Lampiran 5. 1 Kuesioner Penelitian.....	IV
Lampiran 5. 2 Data Responden X1 .....	XII
Lampiran 5. 3 Data Responden X2.....	XI
Lampiran 5. 4 Data Responden Z .....	XII
Lampiran 5. 5 Data Responden Y.....	XIV
Lampiran 5. 6 Profil Responden .....	XVI
Lampiran 5. 7 Hasil Uji.....	XVIII
Lampiran 5. 8 Izin Penelitian .....	XLIV
Daftar Riwayat Hidup .....	XLVI

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian .....	42
Gambar 4. 1 Scatterplot.....	70
Gambar 4. 2 P Plot .....	72



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	31
Tabel 3. 1 Skala Pengukuran Tabel 3.1 Skala Pengukuran .....	46
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel .....	48
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	58
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	59
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan .....	59
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	60
Tabel 4. 6 Hasil Uji validitas Job Embeddedness X1 .....	62
Tabel 4. 7 Hasil Uji validitas Komitmen Organisasi X2 .....	63
Tabel 4. 8 Hasil Uji validitas OCB Z .....	64
Tabel 4. 9 Hasil Uji validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	65
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas .....	67
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinieritas .....	68
Tabel 4. 12 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	69
Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas .....	71
Tabel 4. 14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	73
Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	75
Tabel 4. 16 hasil Uji F .....	76
Tabel 4. 17 Hasil Uji T Job Embeddedness .....	77
Tabel 4. 18 Hasil Uji T Komitmen Organisasi .....	77
Tabel 4. 19 Hasil Uji Determinasi MRA .....	79
Tabel 4. 20 Hasil Uji F MRA .....	79
Tabel 4. 21 Hasil Uji Regresi MRA .....	80
Tabel 4. 22 Hasil Uji Regresi MRA JE .....	80
Tabel 4. 23 Hasil Pengujian .....	82
Tabel 4. 24 Jawaban Responden X1 .....	83
Tabel 4. 25 Jawaban Responden X2 .....	87
Tabel 4. 26 Jawaban Responden Z .....	90

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 5. 1 Kuesioner Penelitian.....	IV
Lampiran 5. 2 Data Responden X1 .....	XII
Lampiran 5. 3 Data Responden X2.....	XI
Lampiran 5. 4 Data Responden Z .....	XII
Lampiran 5. 5 Data Responden Y .....	XIV
Lampiran 5. 6 Profil Responden .....	XVI
Lampiran 5. 7 Hasil Uji.....	XVIII
Lampiran 5. 8 Izin Penelitian .....	XLIV



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job embeddedness*, komitmen organisasi dan *Organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan variabel moderasi yaitu *Organizational citizenship behavior*. Obyek penelitian ini adalah karyawan BPRS Al Maburr Klaten yang berjumlah sebanyak 36 karyawan. Pada penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner secara langsung kepada karyawan BPRS AL Maburr Klaten. SPSS digunakan sebagai alat analisis penelitian ini dengan teknik analisis uji regresi liner bergada. Hasil penelitian ini menunjukkan bahawa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. OCB sebagai variabel moderasi berhasil memoderasi komitmen organisasi dan *job embeddedness* terhadap kinerja karyawan. Variabel *job embeddedness* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Al Maburr Klaten.

Kata Kunci : **Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*, *Job Embeddedness***



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of work engagement, organizational commitment and organizational citizenship behavior on employee performance. This study uses a moderating variable, namely organizational citizen behavior. The object of this research is BPRS Al Maburr Klaten employees, totaling 36 employees. In this study using primary data obtained from the results of distributing questionnaires directly to BPRS AL Maburr Klaten employees. SPSS was used as an analysis tool for this research using multiple linear regression analysis techniques. The results of this study indicate that there is a positive and significant influence between organizational trust variables on employee performance. OCB as a moderating variable succeeds in moderating organizational commitment and job embeddedness to employee performance. The job embeddedness variable has no significant effect on the performance of BPRS Al Maburr Klaten employees.*

***Keywords :Employee Performance, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, Job Embeddedness***



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perekonomian syariah dan keuangan syariah pada era ini terus menunjukkan peningkatan seiring bertambahnya jumlah umat muslim di dunia. Tercatat sebanyak 1.9 miliar umat muslim di seluruh penjuru dunia pada tahun 2019 telah membelanjakan 2.02 triliun Dolar AS untuk memenuhi kebutuhan mereka sesuai dengan prinsip syariah (State of the Global Islamic Economy Report , 2022). Bank Indonesia selaku bank sentral terus mendorong pertumbuhan pertumbuhan serta transformasi EKSyar sebagai sumber pertumbuhan ekonomi baru sekaligus sebagai kontributor dalam program pemulihan ekonomi nasional. Di Indonesia, perkembangan ekonomi syariah begitu pesat.

Perkembangan ekonomi syariah ini dapat dilihat dari munculnya beragam industri keuangan syariah di beberapa sektor seperti asuransi syariah, perbankan syariah, pasar modal syariah, dan lainnya. Bank syariah sesuai dengan perannya telah diatur dalam Undang-Undang No. 10 tahun 1998, bank syariah dapat melakukan kegiatan operasional berdasarkan prinsip-prinsip syariah. Keberhasilan eksistensi perbankan syariah dapat dilihat dari perkembangan perbankan syariah di Indonesia yang semakin pesat dengan bertumbuhnya sektor-sektor perbankan syariah baru seperti Panin Dubai, BCA Syariah, Bank Mega Syariah, BTN Syariah, dan lainnya.

Bank Muamalat sebagai sektor perbankan syariah yang berdiri pertama kali yang diperkenalkan oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan Cendekiawan

Muslim Indonesia (ICMI) yang berdiri pada tahun 1991 yang telah memungkinkan bank syariah beroperasi sepenuhnya sebagai bank umum. Bank Syariah Indonesia adalah salah satu industri perbankan syariah yang sedang eksis di berbagai kalangan pada saat ini setelah dilakukannya merger antara tiga bank syariah yaitu BRI Syariah, BNI Syariah dan Mandiri Syariah. Perbankan syariah yang semakin meningkat dari tahun ke tahun dapat dilihat dari pertumbuhan jumlah aset, kantor, nasabah, dan pangsa pasar bank syariah. Keberlangsungan serta keberhasilan suatu perbankan tidak terlepas dari standarisasi yang diterapkan baik dari segi manajemen maupun produk. Dalam peningkatan standarisasi tersebut tentu tidak terlepas dari peran sumber daya manusia.

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting bagi industri perbankan untuk terus menunjukkan performa terbaik yang dimiliki. Di era saat ini ketersediaan sumber daya manusia yang unggul, andal, dan terampil bagi sebuah perusahaan menjadi syarat mutlak agar sumber daya manusia dapat merespon serta siap dalam menghadapi berbagai persaingan yang ketat-ketat (Sucipto, 2008:78). Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi bergantung pada tingkat pemahaman dan kemampuan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki dalam menjalankan tugas-tugasnya (Kusmaningtyas, 2014: 25).

Sumber daya manusia adalah faktor yang penting dan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi. Sumber daya manusia adalah salah satu hal yang sangat penting yang harus dimiliki sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kualitas sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh, pendidikan, lingkungan, kesehatan, dan lainnya. SDM merupakan aset penting bagi organisasi yang harus

berorientasi pada visi dan misi perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan tersebut.

SDM diharapkan memiliki karakteristik seperti motivasi, sikap, konsep diri, pengetahuan, dan keahlian (Wibowo, 2020:30). Salah satu keunggulan yang dimiliki oleh sebuah perusahaan adalah karyawannya. Karyawan atau SDM merupakan satu asset yang tidak dapat ditiru oleh perusahaan lainnya selain itu SDM merupakan penghasil output paling besar bagi sebuah perusahaan. Sumber daya manusia yang memiliki loyalitas produktivitas, serta kepuasan yang tinggi merupakan suatu keunggulan yang kompetitif dan menguntungkan bagi perusahaan.

Kinerja pada suatu organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh kondisi maupun perilaku dari karyawan yang dimiliki. Perusahaan dituntut agar memiliki keunggulan serta daya saing yang tinggi agar perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang (karyawan) berdasarkan tugas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi. Kinerja yang baik adalah salah satu langkah untuk dapat mencapai tujuan dari sebuah organisasi sehingga perlu adanya upaya untuk terus meningkatkan kinerja tersebut. Kinerja merupakan salah satu hasil yang didapatkan dari pengkarakteristikan keahlian seseorang ataupun kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Subkhi & Danupranata, 2016:17). Tolak ukur bagi sebuah perusahaan atau individu mengenai hasil dari pekerjaannya merupakan kinerja, apabila kinerja seseorang bagus maka akan berpengaruh positif terhadap sebuah organisasi atau perusahaan (Hartini, Fadlillah, Ismainar, & Setyorini, 2021)

Perusahaan harus selalu mengarahkan karyawan dan memahamkan tujuan dari perusahaan dikarenakan tujuan perusahaan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif dari karyawan (Hasibuan M. S, 2011:75). Terdapat beberapa hal (faktor) yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, quality, quantity, timeliness, cost effectiveness, dan need supervision (Bernardin & Russel, 1993:14). Pengukuran kinerja karyawan perlu dilakukan untuk mengetahui seberapa baik atau buruk seorang karyawan dalam mengatasi dan menyelesaikan pekerjaannya. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah komitmen organisasi dimana apabila seorang anggota organisasi dengan rasa komitmen organisasi yang tinggi maka akan mempengaruhi kesadaran karyawan bahwa apa yang dilakukan semata untuk sebuah organisasi yang akan berdampak langsung pada kinerjanya menurut Widodo (2019). Faktor selanjutnya adalah *Job Embeddedness* (JE) dimana seorang dengan JE yang tinggi maka akan merasa bahwa mereka mampu dan kompatibilitas antara kebutuhan karirnya dimana akan berdampak langsung pada kinerja karyawan tersebut (Ferdiansyah, Basalamah, Gani, & Siring, 2022:50)

Organisasi perlu untuk menciptakan suasana yang kondusif serta memberikan perhatian yang cukup bagi karyawan agar karyawan dapat bertahan dalam sebuah organisasi dan dapat memberikan kinerja yang terbaik. *Job embeddedness* merupakan salah satu hal dapat membuat seorang anggota organisasi bertahan dalam sebuah organisasi (Mitchell, 2011:1102-1121). Keterikatan yang terbentuk dari beberapa faktor baik dari dalam pekerjaan dan diluar pekerjaan yang membuat seorang karyawan untuk tetap tinggal dan betah pada pekerjaan dan tidak meninggalkan pekerjaan mereka adalah *job embeddedness* (Mitchell, 2011:1102-

1121). Seorang karyawan yang terikat pada pekerjaan mereka yang dapat diperoleh karena merasa memiliki kesesuaian, hubungan, pengorbanan antara karyawan dan organisasi atau perusahaan. Karyawan dengan *job embeddedness* akan memiliki rasa dan sifat perasaan yang erat terhadap teman kerja, pekerjaan dan organisasi dan mampu untuk mengekspresikan serta mempertahankan keterkaitan mereka terhadap organisasi.

Komitmen organisasi termasuk kedalam salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap anggota organisasi harus memiliki komitmen organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan mampu menunjukkan kinerja terbaiknya. Menurut (Luthans F, 2006:62) komitmen organisasi merupakan aksi yang menunjukkan sebuah loyalitas karyawan pada sebuah organisasi, dimana terdapat proses bagi anggota organisasi untuk menunjukkan perhatiannya terhadap organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi adalah keterkaitan aktif dan keinginan pegawai untuk berkontribusi dan berjasa bagi perusahaannya (Mustofa, 2019:92). Komitmen organisasi yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan mempermudah seorang karyawan untuk memenuhi standar kerja dan tujuan perusahaan (Agustin & Sriwidodo, 2014:64). Penerimaan dalam diri seorang karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai dalam suatu organisasi sehingga karyawan tersebut turut serta dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi dan mencapai tujuan organisasi (Kaherul, 2010:32).

Komitmen organisasi tidak hanya bentuk kerelaan pegawai untuk berada di sebuah perusahaan untuk kurun waktu cukup lama, tetapi karyawan juga bersedia

untuk melakukan kinerja yang terbaik bahkan rela untuk mengerjakan hal-hal di luar lingkup peraturan. Menurut penelitian Amri (2021) adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan oleh variabel komitmen organisasi. Hasil lainnya menunjukkan hasil berbanding terbalik yaitu komitmen organisasi tidak menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan menurut penelitian Iswahyudi (2022). Oleh karena ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya, peneliti menduga terdapat variabel lain yang dapat memperkuat hubungan antara komitmen organisasi terhadap kinerja seorang karyawan.

Peneliti mengambil *Organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel moderasi dikarenakan OCB merupakan salah satu bentuk sikap inisiatif anggota organisasi yang tidak berkaitan pada sistem penghargaan (*reward*) akan tetapi secara tidak langsung dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi. Perilaku OCB merupakan bentuk perilaku yang bukan termasuk ke dalam sebuah persyaratan kerja sehingga apabila anggota organisasi tidak menampilkan sifat OCB maka tidak akan ada sanksi yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi. Perilaku OCB dapat memberikan hasil yang baik dan menguntungkan bagi sebuah perusahaan, yaitu untuk tujuan perusahaan maupun tujuan anggota organisasi itu sendiri yang akan berdampak langsung terhadap kinerja anggota organisasi.

*Organizational citizenship behavior* adalah sikap sukarela dimana pekerja yang memiliki sikap OCB dalam dirinya yang tinggi bisa menghasilkan kinerja yang baik sehingga dapat mempengaruhi keberlangsungan dan perkembangan organisasi (Robbins & Judge, 2012:52). Apabila karyawan puas dan merasa senang akan ada perilaku tambahan yang muncul yang disebut *organizational citizenship behavior*

(OCB). Karyawan yang bersedia melakukan tugasnya lebih dari tugas utamanya atau tugas tugas yang tidak terdapat dalam deskripsi pekerjaannya, diistilahkan sebagai perilaku *organizational citizenship behavior*. Peran sukarela atau peran ekstra dalam sebuah organisasi yang mencakup kecenderungan sifat kooperatif dan kesungguhan karyawan terhadap organisasi adalah sikap OCB (Luthans F, 2005:74).

Ada beberapa celah penelitian atau *research gap* yang menjadi dasar penelitian ini dilakukan yaitu ketidakkonsistenan hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dyah (2015) dan Marlina (2020) dimana dalam kedua penelitian mendapatkan hasil yang berbeda. Penelitian Dyah (2015) terdapat hasil yang signifikan dan positif dan ditemukan pengaruh OCB memoderasi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan rumah sakit di Karawang. OCB sebagai bentuk loyalitas seorang karyawan terhadap organisasi mampu memberikan pengaruh yang positif bagi keberlangsungan kinerja karyawan, OCB juga menunjang karyawan untuk berperilaku ekstra terhadap pekerjaannya dan berdampak pada organisasi. Penelitian dari Marlina (2020) memberikan hasil yang berbanding terbalik dimana *organizational citizenship behavior* belum berhasil memoderasi komitmen organisasi terhadap kinerja pada karyawan SKK Migas dikarenakan loyalitas seorang karyawan dan komitmen yang tinggi dari karyawan belum tentu dapat mempengaruhi tanggung jawab seseorang karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas serta adanya beberapa hasil penelitian terdahulu yang masih menunjukkan ketidakkonsistenan hasil maka

masih ada peluang bagi peneliti untuk melakukan penelitian. Peneliti menggunakan objek penelitian pada BPR Syariah AL Maburr Klaten dikarenakan masih kurang ditemukannya penelitian yang meneliti mengenai *job embeddedness* pada karyawan bank syariah. Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti melihat bahwa masih banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di BPRS AL Maburr Klaten. Lokasi kantor yang tersebar juga mempengaruhi kinerja karyawan, peneliti melihat keterikatan karyawan pada organisasi masih kurang. Dengan demikian peneliti tertarik untuk meneliti mengenai pengaruh *job embeddedness*, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan penambahan variabel moderasi yaitu *organizational citizenship behavior*.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan di atas, berikut rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini :

1. Apakah *job embeddedness* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah *organizational citizenship behavior* memoderasi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah *organizational citizenship behavior* memoderasi *job embeddedness* terhadap kinerja karyawan?

## **C. Tujuan**

Dengan perumusan masalah yang ada, Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menjelaskan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BPRS Al Maburr Klaten.
2. Untuk menjelaskan pengaruh *job embeddedness* berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Al Maburr Klaten.
3. Untuk menjelaskan pengaruh peran *organizational citizenship behavior* pada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BPRS Al Maburr Klaten.
4. Untuk menjelaskan pengaruh peran *organizational citizenship behavior* pada pengaruh *job embeddedness* terhadap kinerja karyawan BPRS Al Maburr Klaten.

#### **D. Manfaat**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Adapun manfaat yang diharapkan oleh penulis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan serta meningkatkan pemahaman mengenai pengaruh *job embeddedness*, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan acuan penelitian selanjutnya mengenai *job embeddedness*, komitmen organisasi dan OCB pada kinerja karyawan di BPR Syariah AL Maburr.

2. Praktisi

- a) Manfaat Akademisi

Diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini akan menambah wawasan bagi peneliti dan untuk melengkapi penelitian sebelumnya.

b) Manfaat perusahaan

Diharapkan dengan adanya penelitian ini perusahaan dapat mengetahui seberapa besar tingkat *job embeddedness*, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, selanjutnya sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan produktivitas kinerja di dalam organisasi.

c) Manfaat peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman peneliti mengenai pengelolaan sumber daya manusia khususnya yang menyangkut pengaruh *job embeddedness*, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel moderasi terhadap kinerja karyawan pada BPR Syariah AL Maburr Klaten.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Tujuan dari sistematika penulisan dimaksudkan untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi penelitian. Terdapat lima bab pada sistematika penulisan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab I merupakan bab yang menjelaskan mengenai latar belakang dan rumusan masalah, tujuan serta manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

**BAB II : LANDASAN TEORI**

Bab II berisikan landasan teori sebagai kerangka berpikir dalam pembahasan masalah yang akan diteliti serta sebagai dasar analisis yang diambil dari berbagai literatur yang berkaitan dengan penelitian, kemudian terdapat penelitian terdahulu, hipotesis penelitian dan kerangka penelitian.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menjelaskan mengenai metode penelitian dimana dijelaskan mengenai jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, serta teknik pengumpulan data, dan instrumen dan alat analisis untuk pengujian hipotesis.

**BAB IV : HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab IV berisikan hasil dari penelitian baik hasil dari pengelolaan statistic dan analisis deskriptif data penelitian sehingga bisa menguji hipotesis.

**BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini berisi sub yang terdiri dari kesimpulan, keterbatasan penelitian, saran serta masukan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan di BPRS Al Maburr Klaten dan pada pengamatan data yang mendapatkan hasil bervariasi, maka diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. *Job embeddedness* (X1) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) BPRS Al Maburr Klaten, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 (H1) ditolak
2. Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima.
3. *Organizational Citizenship Behavior* (Z) dapat memoderasi hubungan antara komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) BPRS Al Maburr Klaten, dengan kata lain yaitu bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima.
4. *Organizational Citizenship Behavior* (Z) dapat memoderasi hubungan antara *job embeddedness* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) BPRS Al Maburr Klaten, dengan kata lain yaitu bahwa hipotesis ketiga (H4) diterima.

#### B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak terdapat keterbatasan. Dibawah ini merupakan beberapa keterbatasan atau kendala dalam penelitian ini :

1. Peneliti memperoleh kesulitan dalam pembagian secara langsung kuesioner kepada karyawan BPRS Al Maburr Klaten melainkan hanya melalui salah satu karyawan.
2. Jumlah responden hanya 36 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sebenarnya.
3. Kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada perolehan analisis data, maka diharapkan nantinya terdapat penelitian yang lebih lanjut mengenai *job embeddedness*, komitmen organisasi, dan OCB terhadap kinerja karyawan dengan metode penelitian yang berbeda, sampel yang lebih luas, dan penggunaan instrumen penelitian yang berbeda dan lebih lengkap.

### C. Saran

Berdasarkan perolehan hasil penelitian yang telah diperoleh terdapat beberapa masukan atau saran guna meningkatkan kualitas penelitian selanjutnya. Adapun saran atau masukan sebagai berikut :

1. Pada instansi terkait diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan komponen yang meliputi *job embeddedness*, komitmen organisasi dan OCB untuk dapat mendukung meningkatnya kinerja karyawan yang lebih baik, sehingga dapat menggapai visi dan misi serta tujuan perusahaan dengan mudah.

2. Untuk para peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat memperluas ide atau gagasan mengenai variabel penelitian, sehingga akan mendapatkan hasil yang berbeda dan tentunya bervariasi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, I. (2016). Pengaruh Openness to Experience Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 3*.
- Efendi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widiasarana, Indonesia.
- Eileen Appelbaum, T. B. (2000). *Manufacturing Advantage: Why High-performance Work Systems Pay Off*. New York: cornel university .
- Elanain. (2007). Relationship Between Personality And Organizational Citizenship Behavior. *International Review of business research papper*, 31-43.
- Fatimah, F. N. (2017). *Panduan praktis evaluasi kinerja karyawan*. Yogyakarta: PT Anak Hebat Indonesia .
- Frances, M. T. (2001). Hubungan antara sikap terhadap manajemen kesehatan dan keselamatan kerja dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada pekerja bawah air. *Indonesian Psychological Journal*, 215-222.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. (2006). *Organizations behaviour, structure, processes*. Dallas: Business PUB.
- Hasibuan, M. S. (n.d.). *2.Manajemen Sumber Daya Manusia.Cetakan Kelima*.
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah -Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Holtom, B. C. (2006). Integrating the Unfolding Model and Job Embeddedness Model to Better Understand Voluntary Turnover . *Journal of Managerial Issues*, 18(4), 435-452.
- Konvosky, M. A. (1994 ). Citizenship Behavior and Social Exchange. *Academy Of Management Journal* .

- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi, Edisi sepuluh*. Yogyakarta : Penerbit AndiMacKenzie, S.B., Podsakoff, P.M., and Ahearne, M. 1998. SomePossible Antecedents and Consequences of In-Role and Extra-Role Salesperson Performance. *The Journal of Marketing*, Vol 62, No 3, pp. 87-98. .
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit PT Refika Aditama.
- Marchyta, D. F. (2021). pengaruh job satisfaction terhadap employee performance melalui work motivation pada pt wellgan gemilang group. *agora*.
- Mathis, R., & jackson, J. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mazura, Mujino, & Rosminda. (2012). “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis)”. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Volume 1 Nomer 1* .
- Mitchell, T. R. (2011). Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover. *Academy of Management Journal*, 44: pp:1-11.
- Mustofa, B. A. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Job Embeddednes Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Bank Syariah Mandiri KCP. Klaiurang.
- Novialdi. (2006). Organizational citizenship behavior karyawan ditinjau dari persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan dan persepsi terhadap dukungan organisasi. *psikologia*, 39-46.
- Nuraini. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *YUME : Journal Of Management*, 314-327.
- Organ, D. P. (2006). *Organizational Citizenship Behavior*. USA: Sage Publication.
- Rivai, V. D. (2005). *Performance Appraisal, sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta : Pt. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Perilaku organisasi, organizational behavior*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sarmanu. (2017). *Dasar metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan statistik*. Airlangga University Press.

- Sekiguchi, T. B. (2008). The Role of Job Embeddedness on Employee Performance: the Interactive Effects with Leader-Member Exchange and Organization-Based Self-Esteem. *Personnel Psychology*, 761-792.
- Sucipto, B. W. (2008). *Kisah Sukses Para Kampium SDM* . Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methodes)*. Bandung : Alfabeta .
- Suryani, D. N., & Foeh, P. D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif*. Bali : Nilacakra.
- Syamsuddin. (2015). Peningkatan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) Pegawai Melalui. *Sahutut Tarbiyah*, 147-166.
- Wayne, S. J. (1997). Perceived organizational support and leader- member exchange: A social exchange perspective. *Academic of manajement journal* , 82-111.

