

Pengaruh *Personality, Job Embeddednes Dan Organizational Justice* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

PENGARUH *PERSONALITY, JOB EMBEDDEDNES DAN ORGANIZATIONAL JUSTICE* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Pada Guru Di Smk Negeri 1 Kebumen)

Suryani, Irfan Helmy
Manajemen, STIE Putra Bangsa

Email: yanisuryani006@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *personality, job embeddedness, organizational justice* terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen. Pengumpulan data digunakan dengan kuisioner dengan skala Likert 4. Dengan jumlah sampel 71 responden. Metode yang digunakan adalah *sampel jenuh*. Hipotesis diuji menggunakan teknik analisis jalur dan diolah dengan menggunakan *SPSS for windows* versi 23.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. *Job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. *Organizational justice* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. *Personality* tidak berpengaruh terhadap *OCB*. *Job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB*. *Organizational justice* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB*. Sedangkan Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *OCB*.

Kata kunci : *personality, job embeddedness, organizational justice, kepuasan kerja, organizational citizenship behavior.*

Abstract

This study aims to determine the effect of *personality, job embeddedness, organizational justice* on *organizational citizenship behavior* through job satisfaction at the Kebumen Vocational School 1 teacher. Data collection was used with questionnaires with a Likert scale 4. With a sample of 71 respondents. The method used is a saturated sample. The hypothesis is tested using path analysis techniques and processed using *SPSS for Windows* version 23.0. The results of this study indicate that *personality* has a positive and significant effect on job satisfaction. *Job embeddedness* has a positive and significant effect on job satisfaction. *Organizational justice* has an effect on job satisfaction. *Personality* does not affect *OCB*. *Job embeddedness* has a positive and significant effect on *OCB*. *Organizational justice* has a positive and significant effect on *OCB*. While job satisfaction does not affect *OCB*.

Keywords: *personality, job embeddedness, organizational justice, job satisfaction, organizational citizenship behavior.*

PENDAHULUAN

Kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas semakin dibutuhkan diberbagai konteks pada era globalisasi ini, termasuk pula pada konteks pendidikan. Dalam sistem pendidikan Guru merupakan elemen kunci, khususnya disekolah, begitu pentingnya peran Guru dalam mentransformasikan input-input pendidikan, sehingga banyak pakar menyatakan bahwa disekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas moral (Kependidikan, 2008). Menyadari pentingnya sumber daya manusia tersebut, tentunya organisasi yang bergerak didunia pendidikan harus mampu memelihara faktor-faktor yang mampu meningkatkan kualitas moral. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Kebumen atau sekolah menengah kejuruan merupakan salah satu bentuk organisasi pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang pendidikan menengah sebagai lanjutan dari SMP, MTs, atau bentuk lain yang sederajat. Sekolah di jenjang pendidikan dan jenis kejuruan dapat bernama Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) atau Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), atau

bentuk lain yang sederajat (Undang-undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003). Jumlah Guru di SMK Negeri 1 Kebumen sebanyak 71 Guru. Dalam proses pendidikan disekolah, seorang Guru biasanya akan memerankan tugas ganda seperti menjadi fasilitator pembelajaran terhadap siswanya sekaligus juga pendidik karakter siswa, selain itu, Guru membantu anak didik untuk mengembangkan daya berfikir, sehingga mampu untuk turut serta secara kreatif dalam proses pembelajaran. Pendidikan merupakan sesuatu yang harus diperhatikan kualitasnya, seperti pelatihan, pembekalan, dan pemberdayaan guru tentu sangat penting untuk meningkatkan kualitas Guru. Dengan meningkatkan standar kualitas guru kualitas pendidikan pun akan meningkat secara signifikan, seperti yang kita ketahui untuk mendapatkan pendidikan yang berkualitas tentunya dibutuhkan tenaga pengajar yang memiliki peran *organizational citizenship behavior* (OCB). Terbentuknya perilaku OCB ini dapat menjunjung pencapaian tujuan yang ada disekolah.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku individual yang bersifat "discretionary" yang tidak secara langsung diakui oleh

Pengaruh *Personality*, *Job Embeddedness* Dan *Organizational Justice* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

sistem *reward* formal dan secara bersama-sama akan mendorong fungsi organisasi lebih efektif (Organ,1990:2). Sedangkan menurut Organ (2010:10) dalam Lubis (2015:5644) mengatakan *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang bebas, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi, dengan kata lain, OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Melihat begitu pentingnya peran OCB bagi organisasi maka berikut ini merupakan gambaran beberapa fenomena berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan mengenai OCB Guru yang ada di SMK Negeri 1 Kebumen. Antara lain membantu proses adaptasi Guru baru disekolah, siap membantu ketika ada rekan kerja yang membutuhkan bantuan, bersedia menggantikan jam Guru lain jika mereka tidak bisa datang ke sekolah, memberikan jam ekstra kepada siswa ketika belum jelas, dapat bekerja sama dengan Guru lain dalam menyelesaikan tugas sekolah, ikut dalam kepanitiaan organisasi, rutin mengikuti dan berpartisipasi dalam kegiatan yang diadakan organisasi, serta keikutsertaan dalam pembinaan organisasi maupun rapat.

Berdasarkan beberapa contoh fenomena yang ada dapat dikatakan bahwa OCB yang ada di SMK Negeri 1 Kebumen sudah berjalan baik, terutama dalam bentuk perilaku Guru yang membantu rekan kerja, adanya keinginan Guru untuk bertoleransi terhadap pekerjaan yang tidak dapat dihindari ataupun munculnya gangguan-gangguan terhadap pekerjaan tanpa mengeluh dan kesediaan Guru berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan yang ada di organisasi.

Faktor pertama yang mempengaruhi OCB adalah kepuasan kerja. Menurut Robbins dan Judge (2007:5645) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas akan lebih dapat berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain dan jauh melebihi harapan normal dari pekerjaan mereka. Makna dari kepuasan kerjanya yaitu kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi sekolah telah dikelola dengan baik dan manajemen yang efektif. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara harapan Guru dengan imbalan yang disediakan oleh organisasi.

Penelitian ini akan mengisi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru. Menurut Feist dan feist (2006:4) *personality* berpengaruh terhadap OCB, *personality* adalah satu pola watak (*traits*) yang relatif permanen, dan sebuah karakter unik yang memberikan konsistensi sekaligus individualitas bagi perilaku seseorang. Sedangkan menurut Edward Jerden (2010:38) *personality* adalah sebagai tret dinamik yang mempengaruhi emosi, motivasi,

kognitif dan sikap individu terhadap proses kerja yang melibatkan kesediaan untuk bertindak balas dengan cara tertentu. *Personality* berpengaruh ke OCB karena menekankan sebuah bentuk kerjasama dalam pekerjaan, dan perundingan atau musyawarah yang dipandang sebagai salah satu cara di dalam menyelesaikan masalah, sehingga dapat menghindari kesalahan. Dalam *personality* usaha sekecil apapun sangat dihargai terutama dengan memberikan usaha dan memberi manfaat tidak hanya bagi diri sendiri, tetapi juga untuk orang lain, hal ini dapat menimbulkan kebanggaan, kepuasan dan keseimbangan hidup. Banyaknya karyawandan Guru yang ada di dalam organisasi setiap karyawan dan Guru mempunyai sifat masing-masing, seperti halnya terbuka, dan selalu memberikan pendapat baik untuk organisasi dan untuk karyawan atau Guru lainnya.

Beberapa fenomena yang terjadi terkait *personality* di SMK Negeri 1 Kebumen antara lain, berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan adanya sikap interaksi sosial yang baik antara sesama Guru, Guru dengan wali murid maupun dengan muridnya. Terciptanya sikap santun, rendah hati, jujur dan ramah terhadap orang lain dan menghargai pendapat orang lain, menjaga diri dari menggunakan fasilitas organisasi untuk kepentingan pribadi, tidak melakukan berbagai bentuk kecurangan yang merugikan organisasi seperti penyalahgunaan wewenang. Selain itu, Guru-guru di SMK Negeri 1 Kebumen juga senantiasa menjaga segala bentuk perilaku baik lisan maupun tindakan yang sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan sekolah, seperti datang tepat waktu, pulang tepat waktu, serta amanah terhadap pekerjaan.

Job embeddedness (kelekatan pekerjaan). Menurut Mitchell *et al* (2004:83) *job embeddedness* berpengaruh terhadap OCB. *Job embeddedness* mengembangkan konsep yang dikenal dengan kelekatan kerja yang menjelaskan alasan-alasan yang membuat individu tetap bertahan dalam sebuah organisasi, sedangkan menurut Nostra (2011:85) *job embeddedness* merupakan jaringan yang mendorong individu untuk tetap berada dalam organisasi, dimana jaringan tersebut terbagi menjadi organisasi itu sendiri dan komunitas didalamnya.

Fenomena *job embeddedness* Guru yang ada di SMK Negeri 1 Kebumen di ukur dari beberapa hal yakni kelekatan yang dimiliki oleh seorang Guru baik melekat dengan organisasi dan komunitasnya akan dapat membuat Guru tersebut merasa nyaman merasakan emosi dan persepsi yang baik mengenai lingkungan kerjanya, sehingga mereka akan merasa bangga dalam melakukan pekerjaan sehari-hari ketika karyawan dan Guru berada di lingkungan kerjanya. Hal ini tentunya akan membuat Guru tersebut merasa puas dan merasa pekerjaannya memiliki arti baginya.

Organizational justice Menurut Greenberg (1987). *Organizational justice* berpengaruh terhadap OCB. *Organizational justice* adalah pendapat karyawan jika organisasi memperlakukan mereka dengan adil atau tidak. Keadilan organisasional adalah persyaratan dasar untuk kepuasan kerja (Greenberg, 1990). Keadilan organisasional merupakan salah satu konsep dalam perilaku organisasi yang masih terus mengalami perkembangan hingga saat ini. Hasil berbagai kajian dan

Pengaruh *Personality, Job Embeddednes Dan Organizational Justice* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

tinjauan terhadap konsep dan hasil empiris keadilan organisasional menunjukkan bahwa konsep ini memainkan peran yang penting dalam menentukan berbagai sikap dan perilaku individu.

Berdasarkan beberapa hal yang mengukur nilai *organizational justice* Guru, dapat dikatakan bahwa *organizational justice* Guru di SMK Negeri 1 Kebumen sudah baik, perilaku keadilan yang tinggi dalam organisasi dari pemberian kompensasi, seperti finansial langsung (*direct financial compensation*) seperti gaji, upah, komisi, bonus, kompensasi yang diterimanya sangat memadai maka semangat dan kerjanya akan meningkat, jam kerja salah satunya dengan wajib mengajar delapan jam tatap muka selama sehari atau 40 jam per minggu, serta peraturan yang ada dalam organisasi. Keadilan organisasi merupakan bagian penting untuk guru di dalam suatu lembaga pendidikan karena dengan terciptanya suatu rasa perilaku adil, anggota organisasi dapat menumbuhkan sikap dan perilaku positif anggota organisasi untuk bisa bekerja dengan baik. Kunci utama agar bisa menumbuhkan sikap keadilan kerja di dalam organisasi yaitu dengan mempunyai Perilaku Sosial Organisasi (*OCB*), adanya *OCB* di dalam organisasi guru akan memiliki kualitas organisasi yang tinggi, membantu keefektifan di dalam organisasi serta dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Kepuasan kerja Menurut Robbins dan Judge (2007:5645). Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *OCB*. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas akan lebih dapat berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain dan jauh melebihi harapan normal dari pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Umar (2010:5645) menyatakan kepuasan kerja memperlihatkan perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *OCB* karena hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka dan dapat memberikan manfaat untuk hal yang dianggap penting.

Fenomena kepuasan kerja Guru di SMK Negeri 1 Kebumen diukur berdasarkan gaji yang diberikan, promosi jabatan, kondisi ditempat kerja, ada tidaknya Guru yang mengeluh terhadap tugas yang diberikan, kesediaan Guru dalam melaksanakan tugasnya hingga selesai dengan hasil kerja yang teliti dan rapih. Selain itu, kepuasan kerja Guru juga ditentukan dari sikapnya ketika mengajar. Jika Guru puas akan keadaan dengan baik. Tetapi jika Guru kurang puas maka dia akan mengajar sesuai kehendaknya.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *personality* terhadap *organizational citizenship behavior* (*OCB*) Guru SMK Negeri 1 Kebumen.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *job emmbeddednes* terhadap *organizational citizenship behavior* (*OCB*) Guru SMK Negeri 1 Kebumen.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *organizational justice* terhadap *organizational citizenship behavior* (*OCB*) Guru SMK Negeri 1 Kebumen.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *personality, job embeddednes, organizational justice* terhadap *organizational citizenship behavior* (*OCB*) dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening Guru SMK Negeri 1 Kebumen.

KAJIAN TEORI

Organizational Citizenship Behavior

Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Organ dalam wulandari (2015) menyatakan *Organizational Citizenship Behavior* merupakan bentuk perilaku dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk kedalam persyaratan kerja atau deskripsi pekerjaan karyawan sehingga jika tidak ditampilkan akan diberikan hukuman.

Indikator menurut Organ *et al*, (2005:94)

- a. *Altruism* (Membantu pekerjaan orang lain secara sukarela)
- b. *Civic Virtue* (Kualitas moral yang tinggi terhadap organisasi)
- c. *Compliance* (Pemenuhan)
- d. *Courtesy* (Perilaku baik dan sopan terhadap orang lain)
- e. *Sportmanship* (Sportif)

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah kesadaran emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins dan Judge (2007:5645) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya.

Indikator menurut Hasibuan (2008:202) yaitu: (1)Menyenangi pekerjaannya (2)Mencintai pekerjaannya (3)Moral kerja (4)Kedisiplinan kerja (5)Prestasi

Pengaruh *Personality*, *Job Embeddedness* Dan *Organizational Justice* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Personality

Sambung & Iring (2014) “kepribadian adalah cara seseorang merespon sesuatu yang terjadi, bersifat unik, dinamis, yang merupakan hasil interaksi fisik/genetik, *environment*, *emotional*, *cognition*, serta menunjukkan cara individu dalam mengelola (*management*) waktunya”.

Indikator Menurut Costa & McCrae, (1992) yaitu: (*Ekstroversi*, (*Agreeableness*, *Emotional Stability*, *Openness to Experience*, *conscientiousness*).

Job Embeddedness

Job Embeddedness, yang didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang itu merasa lekat atau terintegrasi dalam atau lingkungan kerjanya, dan ini adalah fenomena yang terjadi secara alami, juga merupakan salah satu kunci untuk memegang retensi karyawan melalui *embedded* pada individu (Mitchell, 2004).

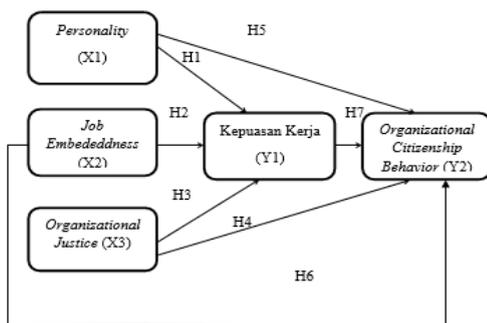
Indikator menurut Mitchell *et al* (2001), (*Hubungan (Links)*, *Kecocokan (Fit)*, *Pengorbanan (Sacrife)*).

Organizational Justice

Organizational Justice adalah persepsi individu terhadap keadilan dalam proses pembuatan keputusan dan distribusi hasil yang telah diterima oleh individu (Greenberg & Baron, 2003). Dimensi *organizational justice* meliputi *distributive justice*, *procedural justice*, dan *interactional justice* (Aamodt, 2007). Cropanzano *et al.*(2007) menjelaskan bahwa *organizational justice* merupakan motivator penting dalam suatu lingkungan pekerjaan, ketika individu merasakan suatu ketidakadilan, moral pegawai akan turun, dan kemungkinan besar pegawai akan meninggalkan pekerjaannya.

Model Empiris

Berdasarkan landasan teori yang telah dibahas, maka dapat disusun suatu model empiris yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Empiris

- H1 : *Personality* diduga berpengaruh pada kepuasan kerja pada SMK Negeri 1 Kebumen
- H2 : *Job Embeddedness* diduga berpengaruh pada kepuasan kerja pada SMK Negeri 1 Kebumen
- H3 : *Organizational Justice* diduga berpengaruh pada kepuasan kerja pada SMK Negeri 1 Kebumen
- H4 : *Organizational Justice* diduga berpengaruh

Organizational citizenship behavior pada SMK Negeri 1 Kebumen

H5 : *Personality* diduga berpengaruh *organizational citizenship behavior* pada SMK Negeri 1 Kebumen

H6 : *Job embeddedness* diduga berpengaruh *Organizational citizenship behavior* pada SMK Negeri 1 Kebumen

H7 : Kepuasan kerja diduga berpengaruh *organizational citizenship behavior* pada SMK Negeri 1 Kebumen.

METODE

Rancangan penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini Guru SMK Negeri 1 Kebumen yang berjumlah 71 Guru secara keseluruhan. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *Probability Sampling Yaitu Simple Random Sampling* menggunakan rumus slovin sehingga diperoleh sampel 68 Guru.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara 1) menyebar kuesioner, 2) wawancara. 3) studi pustaka. Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditunjukkan untuk memperoleh jawaban dari responden. Alat bantu pengolahan data menggunakan *SPSS for Windows versi 23.0*. Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistika. Analisis data secara statistika meliputi 1) uji validitas dan reliabilitas, 2) uji asumsi klasik, 3) uji hipotesis, 4) analisis korelasi, 5) analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk pedoman pengujian adalah jika r hitung $>$ r tabel dengan maka butir tersebut dinyatakan valid.

Tabel IV-4

Hasil Uji Validitas Variabel <i>Personality</i>			
No. Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Status
1	0,478	0,2335	Valid
2	0,711	0,2335	Valid
3	0,778	0,2335	Valid
4	0,809	0,2335	Valid
5	0,833	0,2335	Valid

Tabel IV-5

Hasil Uji Validitas Variabel <i>Job Embeddedness</i>			
No. Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Status
1	0,830	0,2335	Valid
2	0,935	0,2335	Valid
3	0,900	0,2335	Valid

Pengaruh *Personality, Job Embeddednes Dan Organizational Justice Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kepuasan Kerja* Sebagai Variabel Intervening

Tabel IV-6
Hasil Uji Validitas Varibel Organizational Justice

Pernyataan	Hitung		
1	0,570	0,2335	Valid
2	0,813	0,2335	Valid
3	0,858	0,2335	Valid
4	0,798	0,2335	Valid
5	0,518	0,2335	Valid
6	0,377	0,2335	Valid
7	0,688	0,2335	Valid
8	0,703	0,2335	Valid
9	0,813	0,2335	Valid
10	0,816	0,2335	Valid
11	0,793	0,2335	Valid
12	0,871	0,2335	Valid
13	0,826	0,2335	Valid
14	0,518	0,2335	Valid
15	0,858	0,2335	Valid
16	0,562	0,2335	Valid

Tabel IV-7
Hasil Uji Validitas Varibel Kepuasan Kerja

No. Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Status
1	0,772	0,2335	Valid
2	0,901	0,2335	Valid
3	0,836	0,2335	Valid
4	0,768	0,2335	Valid
5	0,779	0,2335	Valid

Tabel IV-8
Hasil Uji Validitas Varibel OCB

No. Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Status
1	0,832	0,2335	Valid
2	0,853	0,2335	Valid
3	0,874	0,2335	Valid
4	0,862	0,2335	Valid
5	0,766	0,2335	Valid

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada semua variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan ketentuan jika $r_{alpha} > 0,6$, maka butir atau variabel tersebut reliabel dan sebaliknya, jika $r_{alpha} < 0,6$, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel IV-9
Hasil Uji Reliabilitas

Item Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Personality	0,780	Reliabel
Job Embeddednes	0,867	Reliabel
Organizational Justice	0,930	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,870	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior	0,892	Reliabel

Berdasarkan tabel IV-9 hasil analisis di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan

nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60.

**Uji Asumsi Klasik
Uji Multikolinieritas**

Tabel IV-10
Hasil Uji Multikolinieritas Struktural I

N O	Variabel	Colinieritas Statistic		Keterangan
		Toleranc e	VIF	
1	Personality	0,447	2,237	Bebas Multikol
2	Job embeddedness	0,144	6,945	Bebas Multikol
3	Organizational Justice	0,129	7,753	Bebas Multikol

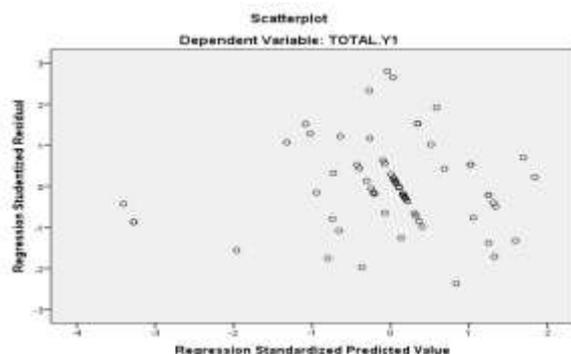
Tabel IV-11
Hasil Uji Multikolinieritas Struktural II

N O	Variabel	Colinieritas Statistic		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Personality	0,409	2,447	Bebas Multikol
2	Job embeddedness	0,087	11,446	Bebas Multikol
3	Organizational Justice	0,120	8,354	Bebas Multikol
4	Kepuasan Kerja	0,089	11,253	Bebas Multikol

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa angka VIF tidak lebih dari 10 dan tolerance lebih dari 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas.

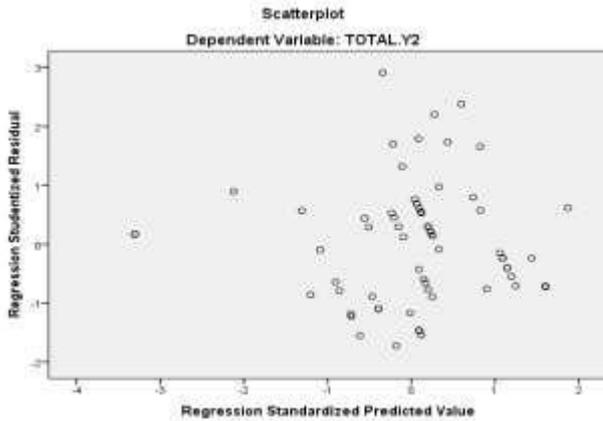
Uji Heteroskedastisitas

Gambar IV-1
Hasil Uji Heteroskedastisitas Struktural I



Pengaruh *Personality, Job Embeddednes Dan Organizational Justice Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kepuasan Kerja* Sebagai Variabel Intervening

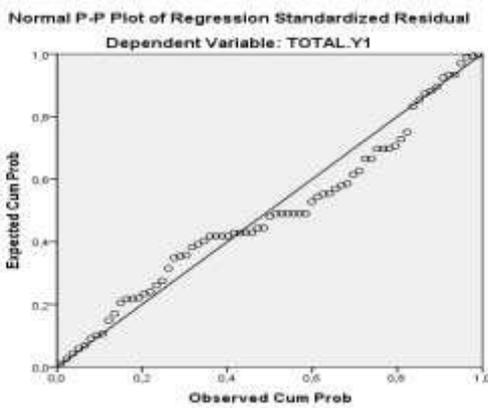
Gambar IV-2
Hasil Uji Heteroskedastisitas Struktural II



Pada grafik di atas menunjukkan bahwa tidak terdapat pada pola tertentu/menyebar. Dalam pengujian statistik tersebut, asumsi klasik tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Gambar IV-3
Hasil Uji Normalitas Struktural



Gambar IV-4
Hasil Uji Normalitas Struktural II



Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, sehingga variabel dependen dan variabel independen dalam uji normalitas pada substruktural 1 dan 2 memenuhi asumsi normalitas.

Uji Hipotesis
Uji Parsial (t)

Tabel IV-12
Hasil Uji T Struktural I

Model		Coefficients ^a		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,405		,637	,635	,527	
	Personality	,139	,055	,137	2,509	,015	,447
	JE	,979	,149	,632	6,589	,000	,144
	OJ	,081	,035	,231	2,279	,026	,129

Tabel IV-13
Hasil Uji T Struktural II

Model		Coefficients ^a		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,074		,705	-,105	,917	
	Personalit y	-,076	,064	-,073	1,189	,239	,409
	JE	,835	,210	,526	3,970	,000	,087
	OJ	,149	,041	,414	3,658	,001	,120
	Kepuasan Kerja	,085	,135	,083	,630	,531	,089

Koefisien Determinasi

Tabel IV-14
Hasil Uji Koefisien Determinasi Struktural I
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,955 ^a	,911	,907	,88154	1,720

a. Predictors: (Constant), TOTAL.X3, TOTAL.X1, TOTAL.X2

b. Dependent Variable: TOTAL.Y1

Berdasarkan tabel di atas, dijelaskan bahwa terdapat hubungan antara *Personality, Job Embeddedness, Organizational Justice* terhadap Kepuasan Kerja yaitu sebesar 0,907 (R). Hal ini

Pengaruh *Personality*, *Job Embeddednes* Dan *Organizational Justice* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

membuktikan bahwa *Personality*, *Job Embeddedness* dan *Organizational Justice* memberikan kontribusi sebesar 90,7% terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya 9,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel IV-15
Hasil Uji Koefisien
Determinasi Struktural II
Model Summary^b

Mod el	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin- Watson
1	,94 8 ^a	,899	,97238	1,683

a. Predictors: (Constant), TOTAL.Y1, TOTAL.X1, TOTAL.X3, TOTAL.X2

b. Dependent Variable: TOTAL.Y2

Berdasarkan tabel di atas, dijelaskan bahwa terdapat hubungan antara *Personality*, *Job embeddedness*, *Organizational Justice* dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yaitu sebesar 0,893 (R). Hal ini membuktikan bahwa *Personality*, *Job Embeddedness*, *Organizational Justice* memberikan kontribusi sebesar 89,3% dan sisanya 10,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dipengaruhi dalam penelitian ini.

Analisis Korelasi

Tabel IV-16
Hasil Uji Korelasi
Correlations

		Personalit y	JE	OJ
Personalit y	Pearson Correlation	1	,706**	,742**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	71	71	71
JE	Pearson Correlation	,706**	1	,925**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	71	71	71
OJ	Pearson Correlation	,742**	,925**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	71	71	71

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas, nilai korelasi *personality*, *job embeddednes*, *organizational justice* sebesar 0,742 dan angka signifikan sebesar $0,000 < 0,005$, artinya antara variabel *personality*, *job embeddednes*, *organizational justice* memiliki korelasi yang kuat dan signifikan.

Analisis Korelasi

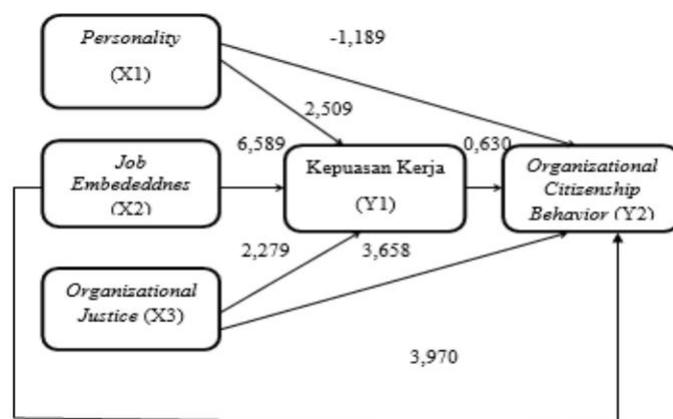
$$Y1 = 0,137X1 + 0,632X2 + 0,231X3 + 0,089$$

1. Koefisien jalur untuk X1 sebesar 0,137 yang artinya setiap penambahan pada variabel *Personality*, maka akan menambah Kepuasan Kerja sebesar 0,137.
2. Koefisien jalur untuk X2 sebesar 0,632 yang artinya setiap penambahan pada variabel *Job Embeddednes*, maka akan menambah Kepuasan Kerja sebesar 0,632.
3. Koefisien jalur untuk X3 sebesar 0,231 yang artinya setiap penambahan pada variabel *Organizational Justice*, maka akan menambah Kepuasan Kerja sebesar 0,231.
4. Nilai residu yang sebesar 0,089 menunjukkan Kepuasan Kerja yang tidak dapat dijelaskan oleh *Personality*, *Job Embeddednes* dan Kepuasan Kerja diabaikan atau sama dengan nol.

$$Y2 = -0,073X1 + 0,526X2 + 0,414X3 + 0,083Y1 + 0,101$$

1. Koefisien jalur untuk X1 sebesar -0,073 yang artinya setiap penambahan pada variabel *Personality*, maka akan menambah Kepuasan Kerja sebesar -0,073.
2. Koefisien jalur untuk X2 sebesar 0,526 yang artinya setiap penambahan pada variabel *Job Embeddednes*, maka akan menambah Kepuasan Kerja sebesar 0,526.
3. Koefisien jalur untuk X3 sebesar 0,414 yang artinya setiap penambahan pada variabel *Organizational Justice*, maka akan menambah Kepuasan Kerja sebesar 0,414.
4. Koefisien jalur untuk Y1 sebesar 0,083 yang artinya setiap penambahan pada variabel Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* diabaikan atau sama dengan nol.
5. Nilai residu yang sebesar 0,101 menunjukkan OCB yang tidak dapat dijelaskan oleh *Personality*, *Job Embeddednes*, *Organizational Justice* dan Kepuasan Kerja diabaikan atau sama dengan nol.

Diagram Jalur



Sumber : Data primer diolah, 2019

Pengaruh *Personality*, *Job Embeddednes* Dan *Organizational Justice* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Implikasi Manajerial

1. Pengaruh *Personality* terhadap Kepuasan Kerja
Berdasarkan hasil uji t pada variabel *Personality*, diperoleh nilai sebesar 2,509 dengan signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$. ini membuktikan bahwa *Personality* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, ditunjukkan pada Guru yang memiliki pada dimensi kepribadian *extroversion* yaitu adanya sikap suka bersosialisasi, berhati lembut, teliti, tepat waktu, rapi serta bertanggung jawab, *Personality* memberikan pengaruh lebih bermakna terhadap Kepuasan Kerja, *personality* dapat dijadikan sebagai dasar untuk mengukur Kepuasan Kerja pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen. Guru bekerja disekolah untuk meningkatkan kualitas yang baik oleh karena itu Guru menyenangi pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuannya.
2. Pengaruh *Job Embeddednes* terhadap Kepuasan Kerja
Berdasarkan hasil uji t pada variabel *Job Embeddedness*, diperoleh nilai sebesar 6,589 dengan signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$. Ini membuktikan bahwa *Job Embeddednes* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, hal ini menunjukkan bahwa *Job Embeddednes* dapat dijadikan sebagai dasar untuk mengukur Kepuasan Kerja pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen. Guru memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja disekolah, selain itu *Job Embeddednes* memberikan guru merasa nyaman, oleh karena itu guru merasa puas dengan pekerjaannya.
3. Pengaruh *Organizational Justice* terhadap Kepuasan Kerja
Berdasarkan hasil uji t pada variabel *Organizational Justice*, diperoleh nilai sebesar 2,279 dengan signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$. ini membuktikan bahwa *Organizational Justice* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, didapat hasil positif dan signifikan, hal ini menunjukkan bahwa *Organizational Justice* dapat dijadikan sebagai dasar untuk mengukur Kepuasan Kerja pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen. Guru merasa sekolah memberikan keadilan interaksional yang baik, seperti melibatkan pemikiran Guru dalam pemberian kompensasi hal ini dapat meningkatkan kepuasan Guru.
4. Pengaruh *Personality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
Berdasarkan hasil uji t pada variabel *Personality*, diperoleh nilai sebesar -1,189 dengan signifikansi sebesar $0,239 > 0,05$. Ini membuktikan bahwa *Personality* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap OCB, di dapatkan hasil tidak signifikan, hal ini menunjukkan bahwa *Personality* tidak dijadikan sebagai dasar untuk mengukur perilaku OCB pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen. Hasil tersebut tidak sesuai dengan penelitian terdahulu sambung *et al*(2012:3), dalam penelitian terdahulu *personality* tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
5. Pengaruh *Job Embeddednes* terhadap *Organizational citizenship behavior (OCB)*.
Berdasarkan hasil uji t pada variabel *Job Embeddednes*, diperoleh nilai sebesar 3,970 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Ini membuktikan bahwa *Job Embeddednes* memiliki pengaruh langsung terhadap OCB, hal ini menunjukkan bahwa *Job Embeddednes* dijadikan sebagai dasar untuk mengukur perilaku OCB pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen. Guru merasa nyaman bekerja disekolah karena tertarik untuk mencari informasi-informasi penting yang bermanfaat bagi organisasi.
6. Pengaruh *Organizational Justice* terhadap *Organizational citizenship behavior (OCB)*.
Berdasarkan hasil uji t pada variabel *Organizational Justice* diperoleh nilai sebesar 3,658 dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Ini membuktikan bahwa *Organizational Justice* memiliki pengaruh langsung terhadap OCB, hal ini menunjukkan bahwa *Organizational Justice* dijadikan sebagai dasar untuk mengukur perilaku OCB pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen. Guru merasa sekolah memberikan penghargaan cukup adil dan menjunjung tinggi standar moral dan juga etika.
7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
Berdasarkan hasil uji t pada variabel Kepuasan Kerja, diperoleh nilai sebesar 0,630 dengan signifikansi sebesar $0,531 < 0,05$. Ini membuktikan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap OCB, hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak dijadikan sebagai dasar untuk mengukur perilaku OCB pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen. Kepuasan kerja tidak mampu berpengaruh langsung terhadap ocb karena tidak sesuai dengan penelitian terdahulu Mehboob dan Bhutto (2012:5648). Berdasarkan hasil uji R² (koefisien determinasi), diperoleh nilai sebesar 0,893 yang dapat diartikan bahwa besarnya variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen sebesar 89,3% dan sisanya 10,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel OCB belum bisa sepenuhnya dijelaskan oleh Kepuasan Kerja karena nilainya masih dibawah 100% di SMK Negeri 1 Kebumen.

PENUTUP

Kesimpulan

1. *Personality* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen. Konsep *Personality* ini boleh diaplikasi dan memberi implikasi untuk amalan dalam pekerjaan khususnya kepada Guru dengan tujuan bagi menyediakan lebih banyak Guru yang kompeten di Sekolah, bahwa Guru yang kompeten lebih berpotensi menjalankan tugas mereka dengan lebih berkualitas kepada Sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa *Personality* dapat menstimulasikan peningkatan Kepuasan Kerja pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen.
2. *Job Embeddednes* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen dan Guru yang memiliki *Job Embeddednes* dalam pekerjaan mereka akan merasa lebih melekat pada organisasi, pekerjaan dan organisasi mengekspresikan keterikatan mereka dengan mempertahankan keanggotaan organisasi ditempat mereka bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa *Job Embeddednes* dapat menstimulasikan peningkatan Kepuasan Kerja pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen.
3. *Organizational Justice* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Kerja pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen. Hasil tersebut membuktikan bahwa apabila

Pengaruh *Personality*, *Job Embeddednes* Dan *Organizational Justice* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

semakin baik keadilan organisasi yang dilakukan oleh Sekolah maka akan menciptakan Kepuasan Kerja bagi Guru hal ini menunjukkan bahwa *Organizational Justice* dapat menstimulasikan peningkatan Kepuasan Kerja pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen.

4. *Personality* tidak berpengaruh terhadap *Organizational citizenship behavior* pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa *Personality* tidak dapat menstimulasikan peningkatan *Organizational citizenship behavior* pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen dapat menstimulasikan peningkatan Kepuasan Kerja pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen.
5. *Job Embedddnes* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen. Seorang Guru dikatakan memiliki *Job Embedddnes* jika ia memiliki keterikatan yang kuat dengan organisasinya, dimana rasa memiliki ini merupakan perwujudan dari aspek yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa *Job Embedddnes* dapat menstimulasikan peningkatan *Organizational Citizenship behavior* pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen.
6. *Organizational Justice* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen. Dalam hal ini, *Organizational Justice* dari para Guru sangat dibutuhkan dimana Guru yang memiliki *Organizational Justice* yang kuat terhadap organisasi akan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa *Organizational Justice* dapat menstimulasikan peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen.
7. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak dapat menstimulasikan peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen.

Saran

1. *Personality* dalam penelitian ini memberikan efek yang positif bagi Kepuasan Kerja sebagai Guru akan lebih baik lagi jika *Personality* lebih ditingkatkan lagi seperti adanya sikap suka bersosialisasi, tidak mudah emosional dan kreatif, Guru akan meningkatkan Kepuasan Kerja mereka apabila organisasi memenuhi keperluan mereka di tempat kerja, dengan meningkatkannya Kepuasan Kerja tersebut para Guru SMK Negeri 1 Kebumen bisa lebih baik lagi dalam mengerjakan tugasnya dan meminimalkan resiko yang akan terjadi.
2. *Job Embeddednes* memberikan efek yang positif bagi Kepuasan Kerja sebagai Guru akan lebih baik lagi jika *Job Embedddnes* lebih ditingkatkan lagi seperti hendaknya organisasi mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap pencapaian Guru, menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh Guru, sehingga para Guru mempunyai kemampuan untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi dan mempunyai arti bahwa konsep dimana seorang Guru merasa terikat

dengan pekerjaan dan organisasi karena pengaruh dari dalam pekerjaan maupun dari luar pekerjaan yang diukur melalui hubungan dengan organisasi. Dalam penelitian ini memberikan efek yang baik bagi organisasi.

3. *Organizational Justice* dalam penelitian ini menurut responden sudah baik, ini ditunjukkan bahwa para Guru memang sudah cocok dengan pekerjaan mereka. Mengajar adalah *skills* yang sudah dimiliki para individu, Kepala Sekolah harus lebih memperhatikan keadilan organisasi didalam Sekolah, karena keadilan yang baik akan menimbulkan Kepuasan Kerja. Guru merasa sekolah memberikan keadilan interaksional yang baik, seperti melibatkan pemikiran Guru dan pemberian kompensasi. Sekolah harus mampu memberikan standar pekerjaan yang jelas dan adil bagi setiap Guru. Selain itu, Sekolah juga harus meningkatkan keadilan seperti memberikan penghargaan secara adil kepada Guru, memberikan kepercayaan atas tugas yang diberikan kepada Guru, maka *Organizational Justice* sangat meningkatkan Kepuasan Kerja pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen.
4. Tanggapan Kepuasan Kerja pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen sudah baik ini diindikasikan dengan adanya lama masa kerja Guru dengan minimal 2 tahun dan diharapkan perlu memperhatikan keahlian atau *skills* yang dimiliki oleh Guru agar mereka dapat bekerja dengan baik dan ditempatkan sesuai dengan keahlian yang mereka miliki, selain perlu memperhatikan keahlian yang dimiliki oleh Guru pihak Kepala Sekolah juga perlu memperhatikan kesempatan promosi yang diberikan kepada Guru. Dengan adanya Kepuasan Kerja maka menimbulkan perilaku kewarganegaraan yang terjadi pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen.
5. Tanggapan *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen sudah baik menurut responden dan diharapkan lebih meningkatkan dan memperhatikan Guru agar para Guru tetap memiliki OCB terhadap Sekolah dan selalu meningkatkan kualitas moral yang tinggi terhadap organisasi. Dengan memiliki kualitas moral yang cukup baik yang ada dalam individu setiap Guru sangat mempengaruhi perilaku yang baik untuk organisasi.

Saran Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah atau mencari variabel lain di luar variabel penelitian yang telah dilakukan.
- b. Apabila peneliti selanjutnya menggunakan variabel Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* maka peneliti bisa menemukan indikator yang lebih sesuai dengan perilaku ataupun kepuasan Guru
- c. Referensi penelitian terdahulu dalam penelitian ini masih terdapat variabel lain yang lebih tepat, maka sebaiknya penelitian selanjutnya dapat menemukan referensi penelitian terdahulu yang memang sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan.
- d. Selain itu peneliti selanjutnya diharapkan dapat menguji pada sampel atau tempat kerja lainnya.

Pengaruh *Personality, Job Embeddednes Dan Organizational Justice Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*

- e. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk melakukan penelitian dengan cakupan yang lebih luas seperti: mencari lokasi penelitian selain SMK Negeri 1 Kebumen, menggunakan sampel penelitian yang lebih banyak, menambah variabel-variabel lain diluar penelitian ini, menggunakan teknik analisis data yang berbeda (PLS atau SEM), serta diharapkan mampu menambah refrensi terhadap variabel yang akan diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi Astika, Ni Luh Putu Yanti dan Suwandana, I Gusti Made. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi*. Jurnal Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia.
- Ishak, Abdah, Mahfar Mastura dan Yusof Halimah. 2018. *Hubungan Antara Personaliti Big Five Dengan Kepuasan Kerja*. Article. Universiti Teknologi Malaysia.
- Ningsih, Febru Rida dan Arsanti, Tutuk Ari. 2014. *Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Ocb Dan Turnover Intention*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Universitas Kristen Satya Wacana.
- Pangestuti, Ria Lestari. 2018. *Pengaruh Dimensi Kepribadian The Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Jurnal Ekonomi. Universitas Kediri.
- Putra Mahadi Sastrawan, I Gede Edi, dan Indrawati, Ayu Desi. 2018. *Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional*. E-Jurnal Manajemen. Universitas Udayana.
- Riwi Wijayanto, Gugup Kismono. 2004. The Effect Of Job Embeddedness On Organizational Citizenship Behavior The Mediating Role Of Sense Of Responsibility. *Gadjah Mada International Journal Of Business*. September 2004, Vol. No.3, Pp. 335—354.
- Saifi, Imran Akbar dan Shahzad Khuram. 2017. *The Mediating Role Of Job Satisfaction In The Relationship Between Organizational Justice And Organizational Citizenship Behavior*. Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences. University of Management & Technology, Lahore, Pakistan.
- Sambung, Roby dan Iring. 2014. *Pengaruh Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Intervening*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi. Universitas Palangka Raya.
- Simanjuntak, Hellen Vera. 2018. *Pengaruh Job Embeddednes Dan Komitmen Organisasi Serta Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Kinerja Pegawai*. Jurnal Kinerja. Universitas Trunajaya Bontang.
- Srimulyani, Veronika Agustini, Kurniawati Dyah dan Rustiyaningsih, Sri. 2017. *Analisis Pengaruh Organizational Justice Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen.