

The Influence of Rewards and Job Embeddedness on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in PT Employees. Inalum PLTA Office

Eliza Amalia Saragih^{1*}, Ainun Mardhiyah²
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sumatera Utara;

Corresponding Author: Eliza Amalia Saragih

elizaamaliasaragih96@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Reward, Job Embeddedness, OCB

Received : 21, July

Revised : 22, August

Accepted: 24, September

©2023 Saragih, Mardhiyah: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Employees who behave OCB are certainly assets that can support the company's prospects. OCB behavior must be maintained and fostered by the company with the presence of a reward system. The creation of a pleasant organization and environment also attracts employees to have job embeddedness, which gives them the opportunity to survive and play a role in the company. This research aims to determine the effect of rewards and job embeddedness on OCB in PT employees. Inalum PLTA Office. The analysis technique used is multiple linear regression analysis with statistical tests processed using IBM SPSS 26. The research results show that rewards and job embeddedness have a positive and significant effect on OCB.

Pengaruh *Reward* dan *Job Embeddedness* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan PT. Inalum Kantor PLTA

Eliza Amalia Saragih^{1*}, Ainun Mardhiyah²

Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sumatera Utara;

Corresponding Author: Eliza Amalia Saragih

elizaamaliasaragih96@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata kunci: Penghargaan,
Keterikatan Pekerjaan, OCB

Received : 21, July

Revised : 22, August

Accepted: 24, September

©2023 Saragih, Mardhiyah: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Karyawan yang berperilaku OCB tentu aset yang dapat menunjang prospek perusahaan. Perilaku OCB harus dijaga dan dipupuk oleh perusahaan dengan hadirnya sistem *reward*. Terciptanya juga organisasi dan lingkungan menyenangkan menjadi daya tarik karyawan memiliki *job embeddedness*, yang memberi peluang bertahan dan berperan terhadap perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *job embeddedness* terhadap OCB pada karyawan PT. Inalum Kantor PLTA. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan uji statistik yang diolah melalui IBM SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan *reward* dan *job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis industri sangat pesat dewasa ini, yang membuat perusahaan melakukan berbagai cara untuk mempertahankan karyawan. Perusahaan harus mampu beradaptasi dengan segala ancaman yang muncul karena keadaan ekonomi dunia yang semakin bersaing sebagai akibat dari perubahan yang menyebabkan praktik SDM semakin kompleks (DS. Barus dan OM. Siregar, 2023:65). Pada dasarnya perusahaan tidak dapat mengantisipasi seluruh perilaku karyawan hanya mengandalkan deskripsi kerja formal saja. Menurut Podsakoff *et al* (Mulyadin, 2022:3), Secara umum dengan adanya OCB dapat memberikan peningkatan pada ranah efektivitas, efisiensi, dan performa organisasi. Sebab itu, perilaku OCB atau berperan extra memiliki peran penting dalam keberhasilan perusahaan. Perusahaan yang menarik dalam memunculkan perilaku OCB nya yaitu PT. Inalum.

PT. Inalum merupakan perusahaan pelopor di Indonesia yang bergerak dalam bidang industri peleburan aluminium. Sebagai pelopor, Inalum Kantor PLTA yang terletak di Paritohan, memiliki peran substansi yang besar sebab di kantor PLTA inilah operasi listrik bertenaga air diciptakan dengan memanfaatkan debit air Danau toba, tanpa kantor PLTA ini aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan. Dilansir dari Infrastruktur.Id data UNCTAD (*Conference on Trade and Development*), diketahui bahwa meningkatnya nilai eksportir aluminium pada tahun 2023 senilai US\$455,94 juta. Hasil survey yang dilansir MediaBUMN.com Direktur Operasi dan Portofolio PT. Inalum dalam kunjungan kerja akhir tahun spesifik Komisi VII DPR RI ke kawasan PT. Inalum Kantor PLTA yang menyatakan bahwa potensi aluminium baik secara sumber daya dan market dan berkomitmen menjadi *big player*. Dilansir dari Investor.Id, Direktur Operasi dan Portofolio PT. Inalum Persero juga menyebutkan PT. Inalum Kantor PLTA mencatatkan hasil dari kinerja positif, produktifitas kinerja dan mengedepankan sinergi serta kolaborasinya masih awal semester 1 tahun 2022 dengan *revenue* meningkat 34,4%, aset perusahaan terus meningkat 8,2% *yoy*.

Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan memberikan peran lebih pada perusahaan, perilaku OCB pada karyawan yang sering dirasakan dan lihat hasil secara data fakta yaitu performa perusahaan meningkat. Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh SDM sehingga perusahaan-perusahaan perlu untuk memenuhi kebutuhan karyawan dengan begitu karyawan dapat berkerja secara produktif (Tanjung dan Mardhiyah 2023:570) Penelitian Dash dan Pradan (Fudhla *et al*, 2022:57) menyebutkan OCB pada karyawan dapat muncul jika karyawan memiliki kecocokan atau *job embeddedness* dengan organisasi. Perilaku *job embeddedness* terbagi atas dua yaitu perilaku yang diarahkan untuk perusahaan (*on the job*) dan perilaku yang diarahkan untuk lingkungan (*off the job*).

Sinti *et al* (Fahrunia *et al*, 2021:232) juga menyebutkan bahwa penerapan sistem *reward* merupakan salah satu faktor lain untuk mempengaruhi perilaku OCB pada karyawan. *Reward* juga terbagi atas dua yaitu *reward* secara finansial dan non finansial. OCB akan mendorong perilaku yang mengarah terhadap tercapainya keberhasilan efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi secara keseluruhan. Hasil pra penelitian menunjukkan bahwa karyawan memiliki keterikatan kerja secara *on the job* dengan masifnya karyawan yang berpaling kerja hanya 1 orang sejak 3 tahun terakhir (2019-2022). Karyawan yang memiliki keterikatan kerja tentu akan menunjukkan perilaku berperan untuk kelangsungan perusahaan sehingga tidak ada keinginan untuk berpaling ke tempat lain

PT. Inalum kantor PLTA terkenal sebagai salah satu BUMN incaran masyarakat luas. PT. Inalum kantor PLTA juga memberikan kontribusi *reward* secara finansial yang tertuang dalam Perjanjian bekerja sama (PKB) tahun 2022-2024 yang dilindungi hukum yang membahas mengenai gaji pokok, tunjangan-tunjangan, kenaikan gaji pokok dan tunjangan, pembayaran upah lembur, insentif kinerja, jasa produksi, upah selama absen karena sakit, pajak penghasilan, uang tunjangan lebaran dan natal. Selain itu, adanya *reward* berupa adanya pemberian peluang promosi *grade* 4 tahun sekali jika berprestasi 3 tahun, pendidikan pelatihan, jaminan sosial kesehatan, memberikan fasilitas rumah dan transportasi kerja. Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan menimbulkan bahwa ternyata masih kurangnya keterikatan secara lingkungan (*off the job*) dengan menyatakan kurang aktif dalam kegiatan atau aktifitas kepantiaan yang diselenggarakan perusahaan tentu hal tersebut dapat mengurangi rasa keakraban dan kekeluargaan yang dapat mengurangi rasa nyaman, yang diduga dapat mempengaruhi OCB kedepannya.

Dari beberapa karyawan juga menemukan permasalahan bahwa pemberian sistem *reward* secara finansial sudah tereliasasikan, hanya saja karyawan juga membutuhkan *reward* secara non finansial seperti apresiasi atau pujian dalam memupuk semangat dan perasaan dihargai atau diakui, beberapa karyawan juga kurang puas atas promosi jabatan yang dilakukan dimana *job desk* yang padat tidak seimbang dengan jabatan yang dimiliki yang dapat menimbulkan konflik ketidakadilan proporsi kerja. Perilaku-perilaku tersebut diduga dapat berdampak pada OCB karyawan kedepannya. Seorang karyawan yang merasa sangat didukung oleh perusahaan dan atasan akan memiliki nilai-nilai yang sama dengan nilai yang ada dalam organisasi yang berdampak berperan lebih (Runggawi, 2019:7).

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan (Adamy, 2016:4). MSDM menganggap pekerja merupakan sumber daya utama perusahaan yang penting untuk diawasi dengan sebaik mungkin karena dapat menjadi sumber investasi bagi perusahaan (Silaban dan Siregar, 2023:16). Sesempurna apapun teknologi, jika tidak dibantu oleh tenaga kerja yang memiliki kualitas yang baik maka perusahaan akan sulit bergerak cepat (Astuti dan Mardhiyah, 2023:31)

Reward

Ugwu dan Igbende (Lusono, 2022:56), *reward* adalah upaya untuk bisa membangkitkan perasaan di terima atau di akui di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. Menurut Mahmudi X (Dymastara, 2020:16), indikator *reward* yaitu: 1) Gaji dan Bonus; 2) Kesejahteraan; 3) Pengembangan karir; 4) Penghargaan psikologis dan sosial.

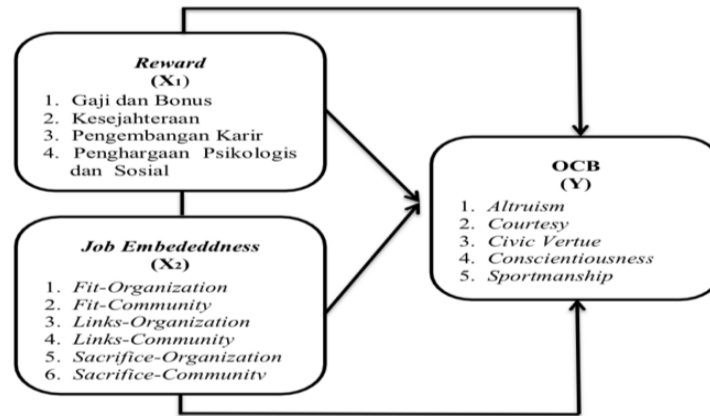
Job Embeddedness

Robinson *et al* (Shah *et al*, 2020:6), *job embeddedness* adalah keadaan di mana seorang karyawan memutuskan untuk tetap berada di dalam organisasi tersebut yang dipengaruhi dari dalam pekerjaan atau perusahaan (*on-the-job*) maupun dari luar pekerjaan atau lingkungan (*off-the-job*). Karyawan akan merasa berat dan tertinggal jika harus meninggalkan pekerjaan dan lingkungan. Indikator dalam *job embeddedness* yang dikemukakan oleh Mitchell *et al* (Fradifta dan Indah, 2022:32), yaitu: 1) *Fit-organization*; 2) *Fit-community*; 3) *Links-organization*; 4) *Links-community*; 5) *Sacrifice-organization*; 6) *Sacrifice-community*.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Smith *et al* (Fudhla *et al*, 2022:56), menyebutkan bahwa OCB sebagai perilaku yang dapat dimaknai sebagai kontribusi kerja yang lebih besar dari deskripsi kerja wajib. OCB terdiri dari dua unsur utama yaitu perilaku yang diarahkan pada individu lain dan perilaku yang diarahkan kepada fungsi keseluruhan organisasi. Adapun indikator OCB yang dikembangkan oleh Organ (Qomariah, 2020:118) yaitu: 1) *Altruism*; 2) *Courtesy*; 3) *Civic virtue*; 4) *Conscientiousness*; 5) *Sportmanship*. Adanya OCB ini dapat memperlancar interaksi antar anggota organisasi, mengurangi perselisihan yang mungkin terjadi dalam perusahaan dan mampu meningkatkan efisiensi dalam sebuah perusahaan (Zahra dan Siregar, 2023:2)

Permasalahan terhadap *reward*, *job embeddedness* terhadap OCB pada karyawan memotivasi penelitian dengan hipotesis sebagai berikut: H₁: *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada karyawan, H₂: *Job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada karyawan, dan H₃: *Reward* dan *job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada karyawan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan di PT. Inalum Persero Kantor PLTA", yang terletak di Paritohan, Kecamatan Pintu Pohan Meranti, Kabupaten Toba Samosir, Sumatera Utara, Kode Pos 22388 yang dilaksanakan pada Desember 2022 hingga Februari 2023. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 192 karyawan. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *random sampling* dengan perhitungan menggunakan rumus *slovin* sehingga diperoleh sampel sebanyak 66 karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 66 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis yang diolah melalui Software IBM SPSS V.26.

HASIL PENELITIAN

1. Hasil Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Hasil uji validitas yang disajikan menunjukkan bahwa seluruh indikator pernyataan dalam variabel *reward*, *job embeddedness* dan OCB memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga keseluruhan item dikatakan valid.

Tabel.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Reward (X ₁)	X1	0,676	0,242	Valid
	X2	0,427		Valid
	X3	0,528		Valid
	X4	0,461		Valid
	X5	0,569		Valid
	X6	0,681		Valid
	X7	0,670		Valid
	X8	0,639		Valid
Job Embeddedness	X1	0,641	0,242	Valid
	X2	0,728		Valid
	X3	0,662		Valid
	X4	0,689		Valid
	X5	0,694		Valid

(X2)	X6	0,418	0,242	Valid
	X7	0,699		Valid
	X8	0,545		Valid
	X9	0,592		Valid
	X10	0,743		Valid
Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)	X11	0,748		Valid
	X12	0,717		Valid
	X1	0,775		Valid
	X2	0,684		Valid
	X3	0,690		Valid
	X4	0,802		Valid
	X5	0,662		Valid
	X6	0,637		Valid
	X7	0,541		Valid
	X8	0,649		Valid
X9	0,679	Valid		
X10	0,663	Valid		

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

b. Uji Reliabilitas

Hasil keseluruhan uji reliabilitas memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 hal ini menunjukkan bahwa semua variabel reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian

Tabel.2 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Hasil	Keterangan
<i>Reward</i> (X1)	0,705	Reliabel
<i>Job Embeddedness</i> (X2)	0,875	Reliabel
OCB (Y)	0,869	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Linier Berganda

Berdasarkan hasil uji regresi tabel 4, model analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai:

$$Y = 9,844 + 0,358X_1 + 0,426X_2$$

Hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa, setiap peningkatan *reward* meningkatkan OCB karyawan dan setiap peningkatan *job embeddedness*, akan meningkatkan OCB karyawan pada perusahaan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang positif secara simultan antara *reward* dan *job embeddedness* terhadap OCB karyawan pada PT. Inalum kantor PLTA.

Tabel.3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	9,844	4,585		2,147	,036
	Reward	,358	,127	,303	2,819	,006
	Job Embeddedness	,426	,064	,608	6,681	,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

b. Uji Parsial (Uji T)

Hasil uji t-test menunjukkan bahwa *reward* mempunyai nilai t hitung = 2,819 > t tabel = 1,998 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, sehingga *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Variabel *job embeddedness* memiliki nilai t hitung = 6,681 > t tabel = 1,998 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H₂ diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan.

Tabel.4 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	9,844	4,585		2,147	,036
	<i>Reward</i>	,358	,127	,303	2,819	,006
	<i>Job Embeddedness</i>	,428	,064	,608	6,681	,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

c. Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji F-test menunjukkan nilai F hitung 35,917 yang lebih besar dari F tabel yaitu 3,14 dan tingkat signifikansi *reward* dan *job embeddedness* adalah 0,000 atau kurang dari 0,05. Model regresi *reward* dan *job embeddedness* dapat disimpulkan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan nilai tersebut maka H₃ diterima.

Tabel.5 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	834,982	2	417,491	35,917	,000 ^b
	Residual	732,291	63	11,624		
	Total	1567,273	65			

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

d. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil uji koefisien korelasi (R) didapatkan nilai sebesar 0,730, dimana hal ini berarti terdapat hubungan antar dapat dikategorikan erat. Pada uji koefisien determinasi memiliki nilai Adjusted R sebesar 0,518 dimana peran variabel *reward, job embeddedness* terhadap variabel OCB sebanyak 51,8%. Sementara sisanya sebanyak 42,8% berasal dari variabel lainnya seperti kepribadian, budaya organisasi, *organizational commitment*, kepemimpinan dan *job satisfaction*.

Tabel.6 Hasil Uji Koefiensi Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,730 ^a	,533	,518	3,409	1,883

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Reward* terhadap OCB

Menurut hasil penelitian yang telah dilaksanakan diketahui bahwasanya variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel OCB. Pada hasil penelitian yang sudah dilakukan tersebut diketahui besarnya nilai t hitung pada tabel 6 sebanyak $2,819 < 1,998$ untuk nilai signifikansinya sebanyak $0,006 < 0,05$ serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,358.. Kesimpulan yang didapat yaitu variabel *reward* tinggi baik secara internal atau eksternal maka akan semakin tinggi tingkat variabel OCB. Persaingan bisnis yang semakin ketat membuat pihak suatu perusahaan untuk menggunakan strategi yang tepat bagi produk atau jasa yang dijualnya (Mardhiyah dan Safrin, 2021:19). Sehingga *reward* merupakan suatu strategi yang digunakan perusahaan dalam hal menarik perilaku baik karyawan. Lusono (2022:19) menyatakan semakin bahagia seorang karyawan dalam pekerjaannya, semakin tinggi tingkat OCB yang terbentuk. Pemberian penghargaan ini mempengaruhi etika dan perilaku anggota organisasi, salah satunya perilaku OCB. Sehingga Hipotesis 1 diterima yaitu *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Seperti penelitian dari Akhir Lusono (2022) yang telah melaksanakan penelitian dengan hasil *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap OCB pada karyawan.

2. Pengaruh *Job Embeddedness* terhadap OCB

Menurut hasil penelitian yang telah dilaksanakan diketahui bahwasanya variabel *job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel OCB. Pada hasil penelitian yang sudah dilakukan tersebut diketahui besarnya nilai t hitung pada tabel 5 sebanyak $6.681 < 1,998$ untuk nilai signifikansinya sebanyak $0,000 < 0,05$ serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,426. Kesimpulan yang didapat yaitu variabel *job embeddedness* tinggi baik secara on the job ataupun off the job maka akan semakin tinggi tingkat variabel OCB. Hal ini dipengaruhi oleh indikasi bahwa didominasi oleh karyawan yang telah memiliki kecocokan yang tinggi. Oliver Williamson (Muhdar, 2015:15)

menyatakan bahwa OCB dapat timbul karena karyawan memiliki masa kerja jangka panjang. Sebab, mayoritas karyawan yang bekerja pada perusahaan yaitu karyawan yang telah bekerja selama 4-8 tahun namun secara tepatnya mayoritas karyawan telah bekerja > 6 tahun. Sehingga Hipotesis 2 diterima yaitu *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Seperti penelitian dari Fudhla et al (2022) yang telah melaksanakan penelitian dengan hasil *job embeddedness* berpengaruh positif signifikan terhadap OCB pada karyawan.

3. Pengaruh *Reward* dan *Job Embeddedness* terhadap OCB

Pada hasil uji hipotesis secara simultan, didapatkan nilai signifikansi *reward* dan *job embeddedness* secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel OCB sebesar $0,000 < 0,00$ serta nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar $35,917 > 3,14$. Nilai R sebesar $0,730$, dimana hal ini berarti terdapat hubungan antar variabel tersebut dapat dikategorikan erat. Nilai *Adjusted R Square* ataupun nilai koefisien determinan menampilkan bahwa variabel *reward* dan *job embeddedness* mampu menjelaskan variabel OCB sebesar $51,8\%$. Hasil tersebut membuktikan bahwa kedua variabel Independen yaitu *reward* dan *job embeddedness* berpengaruh secara simultan atau bersama- Sama. Penelitian yang dilakukan oleh Lusono (2022:46) menyebutkan salah satu faktor lain yang dapat memunculkan perilaku OCB pada karyawan yaitu dengan pemberian *reward*. Penelitian yang dilakukan Ozcelik dan Cenkci (Fudhla, 2022:58) karyawan yang memiliki *embeddedness* dengan organisasi tempatnya bekerja akan dengan sukarela mengorbankan waktu dan tenaga mereka untuk menyukseskan organisasi tersebut, sehingga memicu peningkatan OCB. Maka, hasil tersebut dapat membuktikan bahwa hipotesis H_{a3} di terima.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan dari pengaruh *reward* dan *job embeddedness* terhadap OCB pada karyawan di PT. Inalum Kantor PLTA maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Semakin baik penerapan *reward* akan meningkatkan OCB pada karyawan PT. Inalum Kantor PLTA.
2. Variabel *job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Semakin baik penerapan *job embeddedness* akan meningkatkan OCB pada karyawan PT. Inalum Kantor
3. Hasil uji hipotesis secara simultan, didapatkan nilai signifikansi *reward* dan *job embeddedness* secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel OCB

Perusahaan untuk dapat meningkatkan kontribusi karyawan secara psikologis dan emosional terhadap karyawan dan pekerjaannya, contohnya dengan cara mendengarkan apa yang menjadi keluhan dan apa yang ingin didapatkan oleh karyawan, misalnya juga dengan pujian atau apresiasi kecil, pengakuan, kritik saran dan kepuasan. Perusahaan juga harus lebih banyak mengadakan kegiatan-kegiatan rutin menarik hati dan minat karyawan yang dapat dilakukan oleh semua karyawan dari berbagai departement agar dapat meningkatkan interaksi antar karyawan dan kekeluargaan. Kegiatan tersebut juga mampu menghindari dari konflik dalam perusahaan agar karyawan dapat fokus dalam bekerja dan dapat bekerja tanpa merasa tertekan karena merasa tidak nyaman.

PENELITIAN LANJUTAN

Bagi peneliti-peneliti berikutnya yang ingin melakukan penelitian serupa, agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian pada perusahaan lainnya dengan jenis pekerjaan yang berbeda serta menambahkan variabel bebas selain *reward* dan *job embeddedness* yang mungkin berpengaruh lebih terhadap munculnya OCB.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis berterimakasih kepada orang tua dan seluruh pihak yang mendukung penelitian ini. Kepada bapak Onan Marakali Siregar, S.Sos., M.Si dan ibu Ainun Mardhiyah, S.AB., M.AB yang sudah membimbing penulis dengan baik sehingga penelitian ini dapat selesai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian (Buku Ajar)*. Aceh: UNIMAL Press
- Astuti, W. & Mardiyah, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Fajar Agung (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).
- Barus, D. S., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Medan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 1(02), 65-79
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (JEMS) *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, Vol. 3 No.2
- Fradifta, N. A., & Indah, D. Y. (2022). "*Pengaruh Kompensasi Dan Job Embeddness Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Primkoppol Mapolda Jabar)*". Tesis. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi. Universitas Pasundan: Bandung
- Fudhla, F., Aprilia, E. D., Mirza, M., & Julita, S. (2022). Job Embeddness dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Bank. *Jurnal Psikolog*, Vol. 15 No.1
- Infrastruktur.co.id (2023, Februari 15) *Perkembangan Industri Aluminium, Saat Ini Kian Dibutuhkan*. Diakses pada February 22, 2023, from <https://infrastruktur.co.id/2023/02/15/perkembangan-industri-aluminium-saat-ini-kian-dibutuhkan/>
- Investor.Id (2022, Agustus 18). *Grup MIND ID, INALUM Catatkan Kinerja Positif Semester 1 Tahun 2022*. Diakses pada November 21, 2022, from <https://investor.id/business/303675/grup-mind-id-inalum-catatkan-kinerja-positif-semester-1-tahun-2022>
- Lusono, A. (2022). "*Pengaruh Reward Terhadap Organizational Citizenship Behavior Yang Dimoderasi Oleh Javanese Culture Values: Studi Pada Abdi Dalem Keraton Surakarta*". Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ilmu Ekonomi. Universitas Islam Indonesia: Surabaya
- Mardhiyah, A., & Safrin, F. A. (2021). Persaingan usaha warung tradisional dengan toko modern. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(1), 91-99.

- MediaBUMN.com (2021, 19 November) *Industri Aluminium di Indonesia, Inalum Terus Berinovasi*. Diakses pada November 22, 2022, from <https://mediabumn.com/industri-aluminium-inalum/>
- Muhdar, H. M. (2015). *Organizational citizenship behavior perusahaan*. Gorontalo: Sultan Amai Press IAIN Sultan Amai Gorontalo
- Mulyadin, R. (2021). *“Pengaruh Intrinsic Reward Terhadap Organizational Citizenship Behavior OCB Melalui Gratitude: Studi Pada Himpunan Mahasiswa Bima Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang”*. Tesis. Tidak Diterbitkan. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim: Malang
- Qomariah, N. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*. Jember: Pustaka Abadi.
- Shah, I. A., Csordas, T., Akram, U., Yadav, A., & Rasool, H. (2020). Multifaceted Role of Job Embeddedness Within Organizations: Development of Sustainable Approach to Reducing Turnover Intention. *Sage Open, Vol.10 No. 2*
- Silaban, A. M., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti jaya lestari Cabang Dokan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia, 2(01), 16-26*.
- Tanjung, A. F., & Mardhiyah, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan, 3(3), 570-585*.
- Zahra, D., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)(Studi Pada Karyawan Pengolahan Pabrik Teh PTPN IV Bah Butong). *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan manajemen Indonesia, 2(01), 1-15*.