

PENGARUH JOB EMBEDDEDNESS, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT ABC

AUDRY RISALDY
DENTA FELLI ANANDA

Trisakti School Of Management
Audryyrisaldy27@gmail.com, Dfa@stietrisakti.ac.id

Abstract: *The purpose of this study is to test and analyze the effect of job embeddedness, job satisfaction and organizational commitment on employee turnover intention at PT ABC. The study was conducted on 91 employees of PT ABC using purposive sampling technique through questionnaire data collection using a 5-point Likert scale. The results in this study shows that job embeddedness and organizational commitment had no effect on employee turnover intention and job satisfaction had a significant negative effect on employee turnover intention*

Keywords: *Job Embeddedness, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *job embeddedness*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan yang ada di dalam PT ABC. Penelitian dilakukan pada karyawan PT ABC sebanyak 91 karyawan dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan penyebaran data kuesioner menggunakan skala *likert* 5 poin. Hasil pada penelitian ini didapatkan *job embeddedness* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Kata Kunci: *Job Embeddedness, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Seiring berkembangnya zaman, maka semakin meningkat juga bisnis dan menyebabkan perusahaan harus mengetahui bahwa sumber daya manusia sangat penting untuk perusahaan dan juga merupakan faktor penentu keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia yang baik bisa didapatkan dengan cara merekrut karyawan yang tepat dan mengelola karyawan yang baik juga memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Semakin meningkatnya bisnis, maka akan muncul masalah yang berkaitan dengan

sumber daya manusia. Salah satu permasalahan yang serius dalam sumber daya manusia adalah *turnover intention*. Faktor yang membuat seseorang memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan adalah disebabkan oleh budaya perusahaan, lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, usia, atau peningkatan karir.

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT ABC yang bergerak di industri pemasaran dan distribusi produk alat kontruksi seperti *handtools*, *powertools*, dan *lubricant* yang didirikan sejak tahun 2011.

Tabel 1 Turnover Karyawan PT ABC tahun 2018 – 2021

	2018	2019	2020	2021
% TO	3,8%	5,3%	4,37%	7,28%

Sumber : HRD Perusahaan PT ABC

Dari data *turnover* pada tabel 1 dapat diketahui bahwa adanya kenaikan yang dialami oleh PT ABC dari tahun 2019 hingga 2021. Selain itu penulis mendapatkan data dari *website* jobstreet yang menyatakan bahwa terdapat beberapa karyawan yang mengeluh karena tidak diperlukan adil atas beban kerja yang berlebih, sehingga mengakibatkan kepuasan kerja pada PT ABC menurun.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka judul penelitian yang digunakan adalah “Pengaruh *Job Embeddedness*, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* PT ABC.

Kerangka Teoritis

Job Embeddedness

Menurut Nostra (2011) *job embeddedness* adalah faktor yang mendorong individu untuk mempertahankan pekerjaannya di suatu perusahaan dan merasa rugi apabila meninggalkan perusahaan.

Menurut I Wayan Suana dan Rarasanti (2019) *job embeddedness* adalah Terdapat ikatan positif yang kuat antara dirinya dengan perusahaan.

Kepuasan Kerja

Menurut Darmawati & Indartono (2015) Kepuasan kerja adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan reaksi emosional dari pandangan seseorang yang telah mendapatkan kebutuhannya dari pekerjaan yang dilakukan, sehingga ketika karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan mampu mengembangkan potensi yang dimilikinya, dalam arti memberikan tantangan maka hal tersebut akan menjadi indikator kepuasan kerja yang baik.

Menurut Robbins 2015 salah satu penyebab terjadinya *turnover intention* bisa dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja yaitu suatu kondisi dimana karyawan memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristik

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Robbins (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki 3 macam dimensi yaitu: komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan. Komitmen afektif yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Komitmen normatif yaitu karyawan merasa wajib untuk tetap berada dalam organisasi tersebut karena memang harus begitu. Komitmen berkelanjutan yaitu faktor ekonomi yang dirasa dengan bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif deskriptif. Penelitian ini bersifat asosiatif kausal yang merupakan rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antar dua variabel independent atau lebih.

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling* yang artinya penentuan sampel berdasarkan kekriteria tertentu.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Turnover Intention

Turnover intention adalah keinginan dari individu itu sendiri untuk keluar dari organisasi secara sukarela tanpa ada paksaan dari pihak manapun. Biasanya keinginan ini didasarkan karena karyawan merasa tidak diperlakukan adil atau perusahaan tidak mampu memenuhi kebutuhan karyawan sehingga karyawan ingin meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

Job Embeddedness

Job Embeddedness adalah sekumpulan faktor-faktor yang membuat individu merasa terikat dengan perusahaan dimana karyawan tidak ingin berpindah dari suatu organisasi ke organisasi lain.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional secara positif yang dimiliki karyawan. Sikap ini dapat dilihat dari disiplin karyawan dalam bekerja, prestasi kerja yang diraih.

Komitmen Organisasi

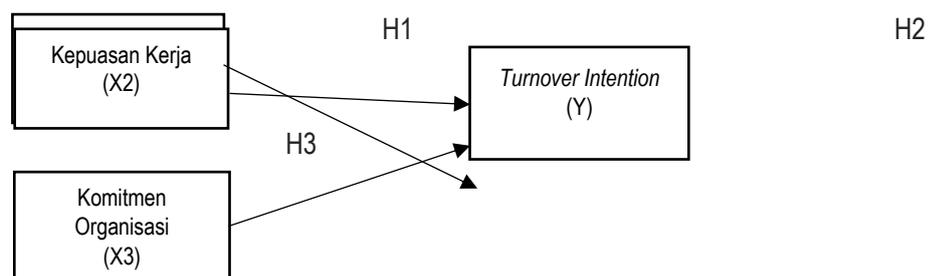
Komitmen organisasi adalah sikap atau karakter yang mencerminkan sejauh mana karyawan terikat pada organisasinya.

Skala Pengukuran Variabel

Teknik pengukuran nilai yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik skala *likert*.

Tabel 2 Skala Likert

Makna Jawaban	Skor Jawaban
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Cukup Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5



Gambar 1 Kerangka Model Penelitian

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah deskripsi statistik penelitian ini :

Tabel 2 Kriteria Responden

Keterangan	Kriteria	Jumlah
Jenis Kelamin	Pria	61
	Wanita	30
Usia	21 – 25 tahun	17
	26 – 30 tahun	28
	31 – 35 tahun	18
	36 – 40 tahun	19
	41 – 57 tahun	7
	58 – 61 tahun	1
Latar Belakang Pendidikan	S1	38
	S2	42
	Diploma	8
	SMA/SMK	3
Divisi	HRD	7
	Sales II	8
	Marketing	4
	Finance Accounting	11
	Lean Office	13
	Logistic	20
	Purchasing & GA	10
	Sales I	8

Berdasarkan uji validitas nilai variabel independen dan variabel dependen memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r tabel, maka kesimpulan dari hasil dari uji validitas adalah semua pernyataan dari masing-masing variabel dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60, maka hal ini menunjukkan bahwa jawaban yang mengukur

variabel tersebut dapat di percaya atau konsisten.

Uji Regresi Berganda

Tujuan dari analisis regresi berganda adalah untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang akan diuji.

Tabel 3 Tabel Koefisien Regresi

		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	T	Sig
		B	Std Error	Beta		
Model	Constant	6,536	,575		11,376	,000
	JE	-,059	,187	-,045	-,317	,752
	KK	-,799	,188	-,586	-4,241	,000
	KO	,033	,159	,003	,020	,984

Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut ini:

$$Y = 6,536 - 0,059X_1 - 0,799 X_2 + 0,003X_3 + e$$

Uji Hipotesis t

Tabel 4
Uji Hipotesis Variabel *Job Embeddedness*, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient		Sig
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	6.536	.575		11.376	.000
	JE	-.059	.187	-.045	-.317	.752
	KK	-.799	.188	-.586	-4.241	.000
	KO	.003	.159	.003	.020	.984

Hasil Uji Hipotesis *Job Embeddedness*1. *P-Value Approach*

Berdasarkan hasil pada tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa nilai sig variabel *job embeddedness* adalah 0,752 dan α sebesar 0,05. Maka nilai *p value* yang didapatkan adalah $0,752 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention* karyawan PT ABC.

2. *Critical Value Approach*

Dasar analisis *critical value approach* adalah dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Dimana t hitung diperoleh dari tabel t dengan mempertimbangkan nilai *degree of freedom* ($df = n-k-1$) dan nilai $\alpha/2 = 0,025$. jika nilai t hitung $< t$ tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa nilai t tabel adalah $-0,317 < 1,991$. Maka dapat disimpulkan bahwa *job embeddedness* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT ABC.

Hasil Uji Hipotesis Kepuasan Kerja1. *P-Value Approach*

Berdasarkan hasil pada tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa nilai sig variabel kepuasan kerja adalah 0,000 dan α sebesar 0,05. Maka nilai *p value* yang didapatkan adalah $0,000 < 0,05$ sehingga dapat

disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT ABC.

2. *Critical Value Approach*

Dasar analisis *critical value approach* adalah dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Dimana t hitung diperoleh dari tabel t dengan mempertimbangkan nilai *degree of freedom* ($df = n-k-1$) dan nilai $\alpha/2 = 0,025$. jika nilai t hitung $< t$ tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa nilai t tabel adalah $-4,241 < 1,991$. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT ABC.

Hasil Uji Hipotesis Komitmen Organisasi1. *P-Value Approach*

Berdasarkan hasil pada tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa nilai sig variabel komitmen organisasi adalah 0,984 dan α sebesar 0,05. Maka nilai *p value* yang didapatkan adalah $0,984 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT ABC.

2. *Critical Value Approach*

Dasar analisis *critical value approach* adalah dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Dimana t hitung diperoleh dari tabel t

dengan mempertimbangkan nilai *degree of freedom* ($df = n-k-1$) dan nilai $\alpha/2 = 0,025$. jika nilai t hitung $< t$ tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa nilai t tabel adalah $-0,020 < 1,991$. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT ABC.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh *job embeddedness*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT ABC. Dari uraian latar belakang diatas dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Hasil pengujian hipotesis t pada variabel *job embeddedness* menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh pada *turnover intention* karyawan pada PT ABC
2. Hasil pengujian hipotesis t pada variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT ABC.
3. Hasil pengujian hipotesis t pada variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT ABC.

Keterbatasan

Dalam penelitian ini, penulis menyadari adanya keterbatasan selama proses penelitian, antara lain:

1. Adanya keterbatasan pada sampel dalam penelitian ini. Responden yang didapatkan

hanya terbatas pada beberapa karyawan saja dan tidak sesuai dengan jumlah populasi yang ada di PT ABC yaitu 272 karyawan.

2. Penulis hanya meneliti variabel *job embeddedness*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan. Kenyataannya banyak faktor yang mempengaruhi *turnover intention* di dalam sebuah perusahaan yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja, *job stress*, dan promosi jabatan.

Rekomendasi

Berdasarkan uraian keterbatasan pada penelitian ini, penulis memiliki beberapa rekomendasi yang dapat digunakan oleh penelitian berikutnya dan perusahaan :

1. Memperluas jumlah responden. Hal ini kemudian juga didukung dengan perluasan cakupan penelitian sehingga responden yang dapat diteliti akan lebih banyak.
2. Peneliti berikutnya diharapkan bisa menambah variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi *turnover intention* seperti *job stress*. *Job stress* diduga dapat mempengaruhi *turnover intention* dikarenakan beban kerja yang berlebih membuat seseorang ingin meninggalkan organisasi.
3. Perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dari segi pekerjaan, gaji yang sesuai, promosi jabatan, dan hubungan antara pemimpin dengan karyawan. Sehingga karyawan akan menjadi loyal terhadap perusahaan dan mengurangi *turnover intention* yang ada di PT ABC.

REFERENCES:

Astamarini, R. O. (2019). Analisis Pengaruh *Job Embeddedness* dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT Purnama Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 7 Nomor 2*, 430-436.

- Damas Aunul Kholiq, M. (2017). Effect of Job Embeddedness, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Employee Turnover Intention. *Tazkiya Journal of Psychology Vol.5 No 1 April 2017*, 27-40.
- Dewi Mawadati, A. R. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Forum Ekonomi*, 18-26.
- Dra. Sholikhah M.M., D. C. (2021). Pengaruh Status Pegawai dan Job Embeddedness terhadap Turnover Intention Karyawan Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia Vol 12 No 2 (2021)*, 354-373.
- Dwi Susanti, I. H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Pada CV Rabbani Asysa). *Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar*, 1036-1045.
- Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 4*, 1393-1405.
- Mia Anggraeni, M. S. (2012). Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention di PT Hillconjaya Sakti Cakung Jakarta Timur. *Diponegoro Journal of Management, Vol 5 No 4.*, 1-10.
- Muhammad Fahmi Syaefudin, P. (2020). Pengaruh Job Embeddedness, Stress Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Gembira Loka Zoo Yogyakarta. 8.
- Ni Nyoman Yani Sri Lestari, N. W. (2018). Pengaruh Stress Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 3412-3441.
- Nita Ratna Sari, M. S. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention pada Karyawan Arma Museum & Resort Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.12, 2016* : 7697-7723, 13.
- Nunung Nuryati, D. M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Tingkat Turnover Intention Karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat. *e-proceeding of management : Vol.7, No.2 Agustus 2020*, 1-11.
- Putra, P. A., & Utama, I. W. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 2*, 555-583.
- Putu Agus Soma Widhi Putra, N. K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention di CV Bengkel Bintang Pesona Group. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 579-603.
- Sang Ayu Made Apriantini, I. G. (2021). Pengaruh Job Stress, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Hotel Kamandalu Ubud. *Jurnal Emas Vol.2 No 2*, 71-81.
- Susiani, V. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Turnover Intention Karyawam The Stones Entertainment Center. *E-Jurnal Manajemen*, 2633-2651.
- Titis Satwari, M. A. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Survei Pada Karyawan Hotel Swiss-Belinn Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*.

