

Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan *Job Embeddedness* pada Karyawan *Waterboom Pesona Modern Banjarmasin*

The Relationship Between Perceived Organisational Support with Job Embeddedness in Employees of *Waterboom Pesona Modern Banjarmasin*

Noor Lailasari *, Rooswita Santia Dewi & Sukma Noor Akbar

Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat, Jl. Ahmad Yani Km. 36 Banjarbaru, 70712, Indonesia

ABSTRAK

Setiap perusahaan memerlukan karyawan sebagai tenaga untuk menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi suatu perusahaan. Sebuah organisasi atau perusahaan yang ideal haruslah mempunyai tujuan jangka panjang dan jangka pendek karena tujuan inilah yang menjadi dasar dari suatu organisasi. Salah satu tujuan jangka panjang adalah bagaimana karyawan tetap bertahan pada sebuah perusahaan. *Job embeddedness* adalah suatu totalitas karyawan yang dipengaruhi secara psikologis, sosial, maupun finansial yang berasal dari organisasi dan komunitas yang mempengaruhi pilihan individu untuk menetap dengan pekerjaan. Karyawan yang memiliki *job embeddedness* yang tinggi yaitu karyawan merasa memiliki ikatan, kecocokan dan keterikatan secara finansial yang baik akan memilih untuk bertahan pada pekerjaannya. Perlakuan dan hubungan yang diterima oleh karyawan dalam organisasi diinterpretasikan sebagai persepsi dukungan organisasi. Persepsi dukungan organisasi adalah keyakinan global karyawan mengenai sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka. Karyawan yang merasakan adanya dukungan organisasi akan memberikan dampak positif berupa sikap dan perilaku yang dapat membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan persepsi dukungan organisasi dengan *job embeddedness* pada karyawan *Waterboom Pesona Modern Banjarmasin*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 orang karyawan yang diambil menggunakan teknik total sampling. Berdasarkan uji analisis ditemukan adanya korelasi negatif antara persepsi dukungan organisasi dengan *job embeddedness*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka akan semakin tinggi tingkat *job embeddedness* yang dimiliki oleh karyawan dan begitu juga sebaliknya

Kata kunci: Persepsi Dukungan Organisasi, *Job Embeddedness*, Karyawan.

ABSTRACT

Every company requires its employees as personnel to perform every activity in the organization of a company. An ideal organization or company must have long-term and short-term goals because these goals are the basis of an organization. One of the long term goals is how to keep employees staying in a company. Job embeddedness is a totality of employees which is psychologically, socially, and financially influenced by the organization and community that affects the choice individuals make to remain with a job. The employees with high job embeddedness, who feel that they have a bond and an attachment financially to their company, will choose to stay in their job. The treatment and relationship received by the employees in the organization are interpreted as perceived organizational support. Perceived organizational support is the employees' global belief about the extent to which the organization cares about their well-being and values their contributions. That the employees feel there is organizational support will have a positive impact in the form of the employees' attitudes and behaviors that can help the company achieve its goals. The purpose of this study was to find out whether there was a relationship between perceived organizational support and job embeddedness in employees of *Waterboom Pesona Modern Banjarmasin*. The samples in this study were 52 employees who were selected using a total sampling technique. Based on the analysis test, it was found that there was a positive correlation between perceived organizational support and job embeddedness. It can therefore be concluded

*Korespondensi:

Noor Lailasari
ilaabdullah77@yahoo.co.id

Masuk: 7 Januari 2021

Diterima: 11 Agustus 2022

Terbit: 31 Agustus 2022

Sitasi:

Lailasari, N., Dewi, R. S. & Akbar, S. N. (2021). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan job embeddedness pada karyawan *Waterboom Pesona Modern Banjarmasin*. *Jurnal Kognisia*, 4(1), 51-57.

<http://doi.org/10.20527/kognisia.2021.04.006>

that the higher the perceived organizational support, the higher the level of job embeddedness in the employees and vice versa.

Keywords: Perceived Organizational Support, Job Embeddedness, Employee

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memerlukan tenaga kerja dalam melakukan setiap aktivitas yang ada dalam perusahaan maupun dalam organisasi (Ferina dkk., 2015). Sumber daya manusia merupakan indikator dari keberhasilan pembangunan suatu bangsa, seperti negara yang miskin dengan sumber daya alamnya namun karena usaha peningkatan kualitas sumber daya manusianya yang begitu hebat maka kemajuan bangsa akan tercapai (Notoatmodjo, 2009). Merujuk pada data dari Badan Pusat Statistik, jumlah tenaga kerja di Indonesia berdasarkan lapangan pekerjaan utama pada bulan Februari 2019 sebanyak 136,18 juta orang, naik 2,24 juta orang dibanding Februari 2018 (Badan Pusat Statistik, 2019).

Mitchell dkk. (2001) mendefinisikan *job embeddedness* merupakan suatu totalitas karyawan yang dipengaruhi secara psikologis, sosial, maupun finansial yang berasal dari organisasi dan komunitas yang mempengaruhi pilihan individu untuk menetap dengan pekerjaan. *Job embeddedness* merangkai suatu hubungan tentang seberapa baik dan tepat orang-orang yang merasa sesuai dengan pekerjaan dan komunitasnya, bagaimana hubungan antar orang-orang didalam suatu pekerjaan maupun diluar pekerjaan, dan apa yang akan mereka berikan atau korbakan jika mereka meninggalkan jabatan ataupun komunitas mereka tersebut. Mitchell dkk. (2001) mengungkapkan untuk mempertahankan karyawan dalam suatu perusahaan diperlukan kombinasi dorongan kognitif yang didasari oleh faktor organisasi dan komunitas yang disebut dengan *job embeddedness* (Ananda & Pane, 2017). Hasil dari penelitian Halbesleben dan Wheeler mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki *job embeddedness* tinggi adalah

karyawan yang merasa memiliki ikatan, kecocokan dan keterikatan secara finansial yang baik, dan akhirnya akan memilih untuk bertahan pada pekerjaannya (Ananda & Pane, 2017). Untuk memprediksi intensi keluar masuknya karyawan dalam perusahaan, Nguyen juga menjelaskan melalui studi pustaka yang ia pelajari bahwa *job embeddedness* merupakan konstruksi yang sangat penting dalam memprediksi hal-hal krusial di dalam sebuah organisasi seperti ketidakhadiran, prestasi kerja, dan perilaku kewarganegaraan (Sutampi dkk., 2018).

Eisenberger dkk. (2002) mengemukakan bahwa persepsi dukungan organisasi adalah dukungan organisasi yang dipersepsikan dengan keyakinan mengenai sejauh mana organisasi tersebut memperhatikan kesejahteraan, menilai kontribusi, memperhatikan kehidupan, mendengar keluhan, serta mempertimbangkan tujuan yang akan dicapai dan dapat dipercaya untuk memperlakukan karyawan secara adil. Persepsi dukungan organisasi dapat menciptakan kewajiban bagi individu untuk peduli terhadap kesejahteraan organisasi serta membantu pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Rhoades & Eisenberger (2002) mengidentifikasi bahwa dimensi persepsi dukungan organisasi terbagi menjadi tiga yaitu keadilan, dukungan *supervisor*, dan *reward* organisasi dan kondisi kerja yang baik sebagai sifat organisasi yang berpengaruh positif terhadap persepsi dukungan organisasi.

Hasil studi pendahuluan yang peneliti lakukan mengenai dengan hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *job embeddedness* dengan melakukan wawancara kepada salah satu karyawan yang sedang bertugas di *Waterboom* pada tanggal 6 november 2019, *Waterboom* di bangun pada tahun 2008, sejak saat itu intensitas keluar masuk karyawan bisa dikatakan sering karena pada awal dibangun karyawan yang bekerja

disana lebih dari 100 karyawan. Selain karyawan lama, juga terdapat karyawan yang sebentar bekerja disana lalu keluar dari pekerjaan untuk suatu pekerjaan yang lain. Untuk membuat karyawan bertahan serta menekan keluarnya karyawan pada suatu perusahaan maupun organisasi diperlukan adanya dukungan organisasi. Dukungan yang didapat berdasarkan wawancara yang dilakukan berupa adanya pemberian bonus jika pengunjung yang datang banyak, melakukan pelatihan terkait dengan pertolongan pertama. Berdasarkan hasil studi pendahuluan tersebut, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan *Job Embeddedness* pada Karyawan *Waterboom* Pesona Modern Banjarmasin.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu dengan rancangan penelitian jenis korelasi. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dari total *sampling*. Jumlah subjek yang ada dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 52 karyawan yang bekerja di wahana air *Waterboom* Pesona Modern Banjarmasin, Kalimantan Selatan.

Instrumen penelitian yang digunakan berupa skala Persepsi Dukungan Organisasi yang dibuat berdasarkan dimensi dari Rhoades & Eisenberger (2002) yaitu keadilan, dukungan *supervisor*, penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan. Skala *job embeddedness* dibuat berdasarkan dimensi dari Mitchell dkk. (2001) yaitu *fit*, *link*, dan *sacrifice*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data penelitian yang telah didapatkan, diketahui hasil kategorisasi data variabel persepsi dukungan organisasi dan *job embeddedness* sebagai berikut.

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 1, diketahui variabel persepsi dukungan organisasi memiliki mean empirik sebesar 105,92 dengan standar deviasi sebesar 9,812 sedangkan mean hipotetik sebesar 87,5 dengan standar deviasi sebesar 17,5. Hasil ini menunjukkan bahwa mean hipotetik lebih kecil dibandingkan dengan mean empirik ($87,5 < 105,92$). Hal ini berarti bahwa skor persepsi dukungan organisasi secara teoritis lebih tinggi dibanding skor persepsi dukungan organisasi secara umum pada penelitian.

Tabel 1. Perbandingan Skor Hipotetik dan Skor Empirik Variabel Penelitian

Variabel	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
	X_{min}	X_{max}	Mean	SD	X_{min}	X_{max}	Mean	SD
Persepsi dukungan organisasi	35	140	87,5	17,5	81	131	105,92	9,812
<i>Job embeddedness</i>	20	80	50	10	40	60	48,04	4,293

Tabel 2. Distribusi Kategorisasi Data Variabel persepsi dukungan organisasi

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
Persepsi Dukungan Organisasi	$X < 70$	Rendah	-	-
	$70 \leq X < 105$	Sedang	23	44.23%
	$105 \leq X$	Tinggi	29	55.76%

Variabel *job embeddedness* memiliki mean empirik sebesar 48,04 dengan standar deviasi sebesar 4,293, sedangkan mean hipotetik sebesar 50 dengan standar deviasi sebesar 10. Hasil ini menunjukkan bahwa mean hipotetik lebih besar dibandingkan mean empirik ($50 > 48,04$). Hal ini dapat diartikan bahwa skor *job embeddedness* lebih rendah secara teoritis dibandingkan dengan skor *job embeddedness* secara umum pada penelitian

Berdasarkan hasil kategori pada tabel 2, maka didapat hasil bahwa sebanyak 23 subjek (44,23%) persepsi dukungan organisasi mereka berada dalam kategori sedang, kemudian 29 subjek (55,76%) persepsi dukungan organisasi mereka berada pada kategori tinggi.

Distribusi kategorisasi untuk data variabel *job embeddedness* dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Distribusi Kategorisasi Data Variabel *Job Embeddedness*

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Prsentase
<i>Job embeddedness</i>	$X < 40$	Rendah		
	$40 \leq X < 60$	Sedang	51	98,07%
	$60 \leq X$	Tinggi	1	1,92%

Berdasarkan hasil kategori pada tabel 3 tersebut, dapat diketahui bahwa sebanyak 51 Subjek (98,07%) *job embeddedness* mereka berada pada tingkat sedang, terdapat 1 subjek (1,92%) menyatakan bahwa *job embeddedness* berada pada kategori tinggi.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini dilakukan uji normalitas terhadap jumlah skor persepsi dukungan organisasi dan *job embeddedness*. Data berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,005 (Priyatno, 2010). Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov Test. Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4 berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistik	Df	Sig.
Persepsi dukungan organisasi	0.089	52	0.200*
<i>Job embeddedness</i>	0.102	52	0.200*

Pada tabel 4 dapat dilihat bahwa untuk nilai signifikansi, skor persepsi dukungan organisasi yang ditemukan dengan jumlah sebanyak 0,200 dan nilai signifikansi untuk skor *job embeddedness* dengan jumlah sebanyak 0,200. Berdasarkan hasil nilai signifikansi ini, maka untuk signifikansi seluruh variabel lebih besar dari 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa populasi data persepsi dukungan organisasi dan *job embeddedness* berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dengan teknik *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Kedua variabel penelitian dinyatakan memiliki hubungan yang linear apabila taraf signifikansi (*linearity*) yang diperoleh kurang dari 0,05 (Priyatno, 2010). Berikut hasil uji linearitas pada kedua variabel :

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	Taraf Signifikansi
Persepsi dukungan organisasi	18,377	0.000
<i>Job embeddedness</i>		

Berdasarkan tabel 5, untuk hasil uji linearitas didapatkan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi dengan *job embeddedness* menunjukkan adanya hubungan linear dengan $F = 18,377$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Analisis tersebut menunjukkan adanya hubungan yang linear variabel persepsi dukungan organisasi dengan *job embeddedness*.

Uji Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini diuji dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dari *bivariate pearson*. Adapun hipotesis yang

diajukan dalam penelitian ini menyatakan ada hubungan antara persepsi dukungan dengan *job embeddedness* pada karyawan *Waterboom* Pesona Modern Banjarmasin. Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen berhubungan secara signifikan terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji korelasi pada kedua variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 6 berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi Variabel Persepsi Dukungan Organisasi dan Job Embeddedness

Variabel	P	Sig.	r ²
Persepsi dukungan organisasi <i>Job embeddedness</i>	0,555	0,000	0,308

Hasil analisis data yang didapatkan diatas menunjukkan bahwa hubungan variabel persepsi dukungan organisasi dengan *job embeddedness* memiliki korelasi $r = 0,555$ dan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Nilai ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *job embeddedness* pada karyawan *Waterboom* Pesona Modern dapat diterima.

Berdasarkan pedoman interpretasi hubungan korelasi Sugiyono (dalam Priyatno, 2010) berikut ini : (1) 0,00 – 0,199 = sangat rendah (2) 0,20 – 0,399 = rendah, (3) 0,40 – 0,599 = sedang, (4) 0,60 – 0,799 = kuat, dan (5) 0,80 – 1,00 = sangat kuat, maka dapat diketahui bahwa nilai $r = 0,555$ yang didapatkan menunjukkan signifikansi hubungan korelasi antara persepsi dukungan organisasi dengan *job embeddedness* pada karyawan *Waterboom* Pesona Modern dapat diterima termasuk dalam kategori sedang

Nilai positif r hitung ($r = 0,555$) menunjukkan semakin tingginya persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi pula *job embeddedness*. Sebaliknya, semakin rendah persepsi dukungan organisasi maka *job embeddedness* semakin rendah. Koefisien determinasi yang diperoleh (r^2) adalah sebesar 0,308, dengan demikian hubungan persepsi

dukungan organisasi terhadap *job embeddedness* adalah sebesar 30,8%, sedangkan 69,2% adalah dari faktor-faktor yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *job embeddedness* pada karyawan *Waterboom* Pesona Modern Banjarmasin. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala persepsi dukungan organisasi dengan nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,903. Sedangkan untuk skala *job embeddedness* sebesar 0,903. Berdasarkan teori, *Alpha Cronbach* yang diperoleh cukup memadai untuk sebuah penelitian karena memiliki nilai yang mendekati +1,00. Oleh karena itu, aitem-aitem skala persepsi dukungan organisasi dapat dikatakan reliabel.

Berdasarkan norma kategorisasi tiap-tiap variabel pada penelitian ini ditemukan hasil sebesar 55,76% persepsi dukungan yang diterima karyawan berada dalam kategori tinggi. Sebesar 98,07% menunjukkan bahwa *job embeddedness* yang dimiliki oleh karyawan *Waterboom* Pesona Modern rata-rata berada dalam kategori sedang. Dua nilai tersebut menggambarkan besaran kategori untuk variabel yang diteliti oleh peneliti.

Berdasarkan uji korelasi penelitian, diperoleh nilai korelasi sebesar $r = 0,555$ dan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Nilai ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Berdasarkan pedoman interpretasi hubungan korelasi Sugiyono (dalam Priyatno, 2010) berikut ini : (1) 0,00 – 0,199 = sangat rendah (2) 0,20 – 0,399 = rendah, (3) 0,40 – 0,599 = sedang, (4) 0,60 – 0,799 = kuat, dan (5) 0,80 – 1,00 = sangat kuat, maka dapat diketahui bahwa nilai $r = 0,555$ yang didapatkan menunjukkan signifikansi hubungan korelasi antara persepsi dukungan organisasi dengan *job embeddedness* pada karyawan *Waterboom* Pesona Modern dapat diterima termasuk dalam kategori sedang. hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap *job embeddedness* adalah sebesar 30,8%, sedangkan 69,2% sisanya adalah dari faktor-

faktor yang mempengaruhi yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hipotesis menyatakan adanya hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *job embeddedness* pada karyawan *Waterboom Pesona Modern* dapat diterima. Nilai positif r hitung ($r = 0,555$) menunjukkan semakin tingginya persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi pula *job embeddedness*. Sebaliknya, semakin rendah persepsi dukungan organisasi yang diterima maka akan tingkat *job embeddedness* semakin rendah. Salah satu dukungan yang telah diberikan berupa adanya pemberian pelatihan kepada karyawan sehingga mereka mampu memenuhi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pemberian pelatihan sebagai salah satu bentuk dari penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan.

Hasil pada penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian yang telah dilakukan Suraya dan Nurtjahyanti (2019), hasil menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan *job embeddedness*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka akan semakin tinggi pula *job embeddedness* yang dimiliki karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Silvia dan Suryani (2017), menunjukkan persepsi dukungan organisasi bernilai $-(0,861)$ dan persepsi dukungan atasan berkorelasi positif ($0,548$) terhadap *job embeddedness* yang berarti semakin tinggi persepsi dukungan organisasi dan persepsi dukungan atasan pada karyawan maka semakin tinggi pula *job embeddedness*. Pada penelitian Qalbi dkk. (2016) mengatakan semakin tinggi *job embeddedness* pada karyawan maka akan semakin rendah keinginan yang dimiliki karyawan untuk meninggalkan organisasi dengan kata lain karyawan akan tetap pada organisasi. *Job embeddedness* merupakan sebab-sebab seseorang tetap pada pekerjaannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan persepsi dukungan organisasi dengan *job embeddedness* pada karyawan *Waterboom pesona modern Banjarmasin* menunjukkan ada hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *job embeddedness*. Hasil penelitian juga menunjukkan terdapat hubungan searah antara persepsi dukungan organisasi dengan *job embeddedness* pada karyawan *Waterboom pesona modern Banjarmasin*, artinya semakin tingginya persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi pula *job embeddedness*. Sebaliknya, semakin rendah persepsi dukungan organisasi maka *job embeddedness* akan semakin rendah pada karyawan *Waterboom Pesona Modern Banjarmasin*. Hubungan persepsi dukungan organisasi dengan *job embeddedness* dengan nilai $r = 0,555$ yang didapatkan menunjukkan signifikansi hubungan korelasi antara persepsi dukungan organisasi dengan *job embeddedness* pada karyawan *Waterboom Pesona Modern* dapat diterima termasuk dalam kategori sedang.

Koefisien determinasi yang diperoleh (r^2) adalah sebesar $0,308$, dengan demikian hubungan antara persepsi dukungan organisasi terhadap *job embeddedness* pada karyawan *Waterboom Pesona Modern* adalah sebesar $30,8\%$, sedangkan $69,2\%$ sisanya adalah dari faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi persepsi dukungan organisasi berupa kepribadian dan karakter demografis, dan faktor-faktor yang mempengaruhi *job embeddedness* terdiri dari on the *job embeddedness* dan off the *job embeddedness*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, F., & Pane, D. A. (2017). Pengaruh Psychological Well-Being dan Job Embeddedness Terhadap Turnover Intention. *Psikologia* 12 (1-20).

- Badan Pusat Statistik. (2019). Februari 2019: *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Sebesar 5,01 Persen*.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, S., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention. *Journal of Applied Psychology* Vol 87 No 3.
- Ferina, S. I., Tjandrakirana, R. Hj., & Ismail, I. (2015). Pengaruh Kebijakan Dividen, Kebijakan Hutang, Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Akuntanika*, Vol 1 No 2.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover. *Academy of Management Journal*, Vol 44 No 6.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta
- Priyatno, D. (2010). *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Mediakom.
- Qalbi, S. N., Jufri, M., & Indahari, N. A. (2016). Pengaruh job embeddedness terhadap intensi turnover karyawan caroline officer PT. Infomedia nusantara. *Jurnal Psikologi Jambi*, 1 (1), 48-54.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support : A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, Vol 87 No 4
- Silvia, F. & Suryani, A. I. (2017). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Persepsi Dukungan Atasan Terhadap Keinginan Berpindah dengan Job Embeddedness Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Bank BRI Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, Vol 2 No 1.
- Suraya, K. M., & Nurtjahjanti, H. (2019). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Job Embeddedness pada Pegawai Kontrak RSUD Kabupaten Temanggung. *Jurnal Empati*, Vol 8 No 1.
- Sutampi, A., Priyatama, A. N., & Astriana, S. (2018). Hubungan Job Embeddedness dan Budaya Kolektivisme Pada Karyawan Generasi X dan Y di PLTD Siantan, Kalimantan Barat. *Jurnal Psibernetika*, Vol 11 No 2.