Jurnal Kognisia Volume 5, Nomor 1, April 2022, 63-74
doi: 10.20527/kognisia.2022.04.009

eISSN: 2809-6215
pISSN: 2809-6827

Pengaruh *Job Embeddedness* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Altrak 1978 Tanjung Tabalong

Effect Of Job Embeddedness On Turnover Intention In Employees Of Pt. Altrak 1978 Tanjung Tabalong

Faten Hamama*, Ermina Istiqomah , & Firdha Yuserina
Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat. Jl. A. Yani Km 36,00, Banjarbaru, Kalimantan Selatan, Indonesia, 70714

ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah bagian penentu yang berperan secara langsung terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Sehingga penting bagi perusahaan untuk memperhatikan serta mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya. Sehingga jika karyawan memiliki keinginan untuk *turnover* maka ia dapat menghambat kemajuan perusahaan. Munculnya turnover intention dapat disebabkan oleh banyak hal, salah satunya adalah *job embeddedness*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Altrak 1978 Tanjung Tabalong. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Altrak 1978 Tanjung Tabalong yang kemudian berdasarkan teknik purposive sampling diambil 45 karyawan yang sesuai. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *job embeddedness* hasil adaptasi dari Clinton dkk (2012) dan skala turnover intention hasil adaptasi dari Mobley dkk (1978). Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, dari analisis ini diketahui bahwa terdapat pengaruh yang *negative* dan signifikan dari *job embeddedness* terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi *job embeddedness* maka semakin rendah *turnover intention*, dan begitu juga sebaliknya. Pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention* adalah sebesar 12,2%, sedangkan 87,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini

Kata kunci: *Job embeddedness*, karyawan, *turnover intention*

ABSTRACT

Human resources are the determinants that play a direct role in the achievement of company goals. Hence, it is important for companies to pay attention to and maintain their human resources. If employees have the desire for turnover, it can hinder the progress of the company. The emergence of turnover intention can be caused by many factors, one of which is job embeddedness. The purpose of this study was to find out the effect of job embeddedness on turnover intention in the employees of PT. Altrak 1978 Tanjung Tabalong. The population in this study was all employees of PT. Altrak 1978 Tanjung Tabalong, and 45 employees were selected using the purposive sampling technique. The measuring instruments used in this study were the job embeddedness scale adapted from Clinton et al (2012) and the turnover intention scale adapted from Mobley et al. (1978). Data were analyzed using the simple linear regression analysis, and based on this analysis it was found out that there was a negative and significant effect of job embeddedness on turnover intention. It indicated the higher the job embeddedness, the lower the turnover intention, and vice versa. The effect of job embeddedness on turnover intention was 12.2%, while 87.8% was influenced by other factors not included in this study.

Keywords: Employees, job embeddedness, turnover intention

***Korespondensi:**
Faten Hamama
fatnaj98@gmail.com

Masuk: 12 Juli 2021
Diterima: 30 Agustus 2022
Terbit: 31 Agustus 2022

Sitasi:
Hamama, F., & Istiqomah, E., & Yuserina, F. (2022). Pengaruh Job Embeddedness Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Altrak 1978 Tanjung Tabalong. *Jurnal Kognisia*, *5*(1), 63-74. http://doi.org/10.20527/kognisia.2022.04.009

PENDAHULUAN

Berdasarkan pada Kasmir (2016) sumber daya manusia merupakan motor penggerak perusahaan yang mendukung tingginya laba perusahaan. Penanganan sumber daya manusia di perusahaan wajib berjalan dengan benar, karena jika tidak benar dan efektif maka akan

menimbulkan permasalahan (Johartono & Widuri, 2013). Seperti pada PT. Altrak 1978 Tanjung, sebuah perusahaan distributor alat berat yang membagi 87 sumber daya manusianya dalam beberapa divisi yaitu HR dan GA, *sparepart*, dan *service* agar mereka dapat bekerja sesuai keahlian mereka masing-masing dan efektif dalam menggerakkan perusahaan. Salah satu masalah serius yang terjadi pada sumber daya manusia dan berhubungan dengan perputaran tenaga kerja yang tinggi adalah *turnover intention* atau keinginan untuk berhenti (Kumar dkk, 2012).

Ketika karyawan memiliki keinginan untuk *turnover* maka ia akan menghambat kemajuan perusahaan. Menurut Harnoto dalam Rismayanti dkk. (2018), *turnover intention* adalah seberapa besar keinginan seseorang untuk berhenti atau keluar dari perusahaan. *Turnover intention* sampai saat ini masih menjadi masalah yang besar bagi perusahaan karena menurut Griffeth dkk. dalam Ngo-Henha (2017), *turnover intention* mengarah pada perilaku *turnover* yang dimana hal ini sangat merugikan perusahaan. Beberapa dampak negatif *turnover intention* sendiri adalah tidak stabilnya kondisi tenaga kerja lain, penurunan produktivitas, perubahan pada suasana kondusif di lingkungan kerja, dan peningkatan biaya untuk sumber daya manusia secara tiba-tiba (Dharma dalam Rismayanti dkk., 2018). Di Indonesia sendiri berdasarkan pernyataan tertulis Mercer Talent Consulting and Information Indonesia pada tahun 2019 rata-rata tingkat *turnover* sukarela dari seluruh industri adalah 7% mereka juga menyebutkan bahwa beberapa alasan utama karyawan mengundurkan diri adalah gaji yang kompetitif, hubungan dengan atasan, serta kurang jelasnya jenjang karir dan jaminan (Mercer, 2019). Sedangkan pada PT. Altrak 1978 Tanjung terdapat 12 karyawan yang mengundurkan diri pada tahun 2018, di tahun 2019 ada 10, dan berdasarkan data terakhir sampai bulan juli tahun 2020 ada 2 yang mengundurkan diri.

Munculnya *turnover intention* dapat disebabkan oleh banyak hal. Penelitian-penelitian terdahulu sudah banyak meneliti *turnover intention* yang dipengaruhi oleh ketidakpuasaan kerja dan komitmen organisasi karena dua faktor ini merupakan faktor yang determinan (Mobley dalam Prawitasari, 2016). Dalam studi lanjutan telah ditemukan bahwa variabel sikap kerja (seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi) hanya dapat menjelaskan 4% sampai 5% variasi dari perilaku berhenti secara sukarela (Grieffeth dkk. dalam Meirun dkk., 2018b). Sehingga dalam penelitian ini peneliti ingin melihat secara menyuluruh hal-hal yang menyebabkan karyawan memiliki *turnover intention* baik berasal dari dalam organisasi maupun yang berasal dari komunitas. Untuk mewujudkan hal ini maka teori *job embeddedness* merupakan pendekatan yang paling sesuai. Bukti juga menunjukkan bahwa *job embeddedness* dapat menjelaskan variasi unik dari berhentinya karyawan lebih dari sikap kerja dan alternative pekerjaan (Crossley dkk. dalam Jiang dkk., 2012).

Pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention* berdasarkan Halbesleben & Wheeler (2008) dapat dijelaskan melalui konsep teori *Conservation of Resources* (COR). Teori COR menyatakan bahwa individu bergerak karena termotivasi untuk mendapatkan dan melindungi sumber ataupun hal-hal yang mereka anggap berharga (Hobfoll dalam Halbesleben & Wheeler, 2008). Gorgievski & Hobfoll dalam Halbesleben & Wheeler (2008) juga mengatakan bahwa *engagement* dan *embeddedness* muncul sebagai hasil dari kelimpahan sumber daya. Ketika karyawan memiliki *links* dan *fit* yang baik serta *sacrifice* yang tinggi maka dia akan termotivasi untuk menunjukkan performa kerja yang lebih baik agar tidak kehilangan hal-hal tersebut, jika yang terjadi adalah sebaliknya maka konsep ini juga dapat diterapkan untuk memahami pengaruh *job embeddedness* kepada *turnover intention* (Halbesleben & Wheeler, 2008). Sehingga diasumsikan bahwa karyawan akan mencoba mencari alternatif pekerjaan lain untuk mendapat *links* dan *fit* yang lebih baik ketika tidak banyak hal yang harus mereka lerakan jika keluar dari pekerjaan yang ada. Sehingga melalui pandangan teori *job*

embeddedness karyawan tidak akan mengundurkan diri dari perusahaan jika mereka masih merasa terikat terhadap lingkungan professional dan sosial mereka (Ngo-Henha, 2017).

Turnover Intention

Berdasarkan Mobley dalam Lim & Parker (2020), *turnover* adalah keadaan dimana seseorang kehilangan keanggotaannya dalam perusahaan dan telah mendapatkan kompensasi berbentuk uang dari perusahaan itu sendiri. Selanjutnya Mobley dalam Halimah dkk. (2016) menjelaskan *turnover intention* sebagai keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya atau pindah ke tempat kerja lain. Model proses penarikan keputusan karyawan Mobley memiliki beberapa tahapan sebelum akhirnya seorang karyawan meambil keputusan untuk berhenti. Tahapan atau indikator tersebut adalah (1) Berpikir untuk berhenti (*Thinking of quitting*): Tahap ini diikuti dengan rasa tidak puas dan puas terhadap pekerjaan. Ketika perasaan tidak puas yang lebih condong dirasakan oleh karyawan maka dia akan mulai memunculkan pikiran untuk berhenti, (2) Mencari pekerjaan lain (*Intention to search for alternatives*): Tahap ini terjadi karena adanya faktor diluar pekerjaan yang mempengaruhi seorang karyawan seperti masalah kesehatan atau pasangan yang pindah ke daerah lain. Karyawan akan mencari alternatif lain dan kemudian melakukan penilaian atau perbandingan terhadap apa yang dimilikinya sekarang, (3) Niat untuk keluar (*Intention to quit*): Ketika alternatif yang ditemukan terbukti lebih baik maka keinginan karyawan untuk berhenti akan semakin tinggi dan karyawan tersebut akan keluar dari perusahaan.

Job Embeddedness

Mitchell dkk. (2001) menyampaikan bahwa dimensi dari *job embeddedness* dibagi menjadi 3 bagian penting baik di dalam organisasi maupun di dalam komunitas. 3 bagian ini sendiri dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut: (1) *Links*: Koneksi formal atau informal antara seseorang dengan lembaga atau orang lain. Dalam *job embeddedness*, *link* adalah hubungan sosial, psikologi, dan keuangan yang mengikat antara karyawan dengan oranglain atau kelompok di tempat ia tinggal. (2) *Fit*: Perasaan nyaman dan cocok yang dialami karyawan kepada perusahaan serta lingkungan sekitarnya. Berdasarkan teori yang dikembangkan, nilai-nilai pribadi, tujuan karier, dan rencana masa depan harus sesuai dengan budaya organisasi dan tuntutan pekerjaan (pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan). Selain itu, karyawan juga harus melihat seberapa baik keselarasan dirinya sebagai individu dengan masyarakat atau lingkungan sekitarnya. (3) *Sacrifice*: Keadaan ketika karyawan merasa harus merelakan keuntungan material dan psikologis yang telah dimilikinya. Semakin tinggi nilai pengorbanan ini maka semakin sulit bagi karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Seperti sulit meninggalkan komunitas yang menarik, aman, dan di mana orang tersebut merasa dihargai.

Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dijabarkan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan untuk penelitian ini adalah terdapat pengaruh job embeddedness terhadap turnover intention pada karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian berdasar pada filsafat positivism yang berarti memandang fenomena bersifat sebab akibat, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan datanya dilakukan dengan menggunakan instrument penelitian, sedangkan analisis datanya bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah dibuat. Proses penelitian bersifat dedukatif, dimana hipotesis dirumuskan untuk menjawab rumusan masalah. Data akan dianalisis dengan statistik deskriptif atau inferensial secara kuantitatif untuk melihat hipotesis yang telah dirumuskan terbukti atau tidak (Sugiyono, 2016). Variabel bebas pada penelitian ini adalah *job embeddedness.* Sedangkan variabel tergantungnya adalah *turnover intention*.

Partisipan

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Altrak 1978 cabang Tanjung, Kalimantan Selatan yang berjumlah 87 orang. Kemudian pengambilan subjek sendiri dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling. Teknik ini dipilih agar subjek penelitian lebih sesuai dengan kebutuhan peneliti. Karakteristik subjek secara jelas adalah sebagai berikut: (1) Karyawan tetap, (2) Sudah menikah.

Karakteristik subjek karyawan tetap dipilih karena menurut pernyataan HR karyawan tetap dengan karyawan kontrak memiliki benefit dan jam kerja yang jauh berbeda. Sedangkan karakteristik subjek karyawan yang sudah menikah dipilih karena dinilai sesuai dengan dimensi fit dan link dalam komunitas pada teori *job embeddedness* Mitchell dkk. (2001). Sehingga subjek yang didapatkan ada 45 karyawan. Subjek uji coba dalam penelitian adalah PT. United Tractors Tanjung Tabalong dengan populasi 145 orang dan sampel 141 orang.

Pengukuran

Alat ukur berupa skala psikologi job embeddedness dalam penelitian ini diadaptasi dari *Job Embeddedness: A new attitudinal measure* oleh Clinton dkk. (2012). Dengan reliabilitas perdimensi pada *links* adalah 0,587, fit adalah 0,691, dan *sacrifice* sebesar 0,704 serta total aitem 12. Skala ini menggunakan skala *likert* dengan pernyataan seperti "secara keseluruhan saya sangat cocok di perusahaan". Sedangkan untuk skala *turnover intention* diadaptasi dari Mobley dkk. (1978). Koefisien reliabilitasnya adalah 0.883 dengan total aitem 3. Skala ini menggunakan skala *likert* dengan pernyataan seperti "saya sering berpikir untuk keluar dari perusahaan". Kedua skala ini telah melalui lima langkah adaptasi sesuai dengan panduan Beaton dkk. (2000).

Prosedur

Pelaksanaan penelitian diawali dengan mengurus perizinan ke PT. Altrak 1978 Tanjung Tabalong, adapun langkah-langkah perizinan yang dilakukan adalah menyerahkan surat permohonan izin penelitian ke perusahaan, mendiskusikan sistematika penelitian serta tanggal pelaksanaan penelitian. Bersamaan dengan mengurus izin peneliti dan melakukan proses adaptasi skala dengan bantuan dari kedua dosen pembimbing. Peneliti juga mengikuti uji layak etik, kemudian alat ukut tersebut kemudian di uji kepada perusahaan sejenis yaitu PT. United Tractors Tanjung Tabalong. Pelaksanaan penelitian dilanjutkan dengan memberikan alat ukur yang sudah valid dan reliabel melalui google form kepada 45 karyawan PT. Altrak 1978 Tanjung Tabalong. Setelah seluruh data terkumpul peneliti pun melakukan analisis data.

Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Teknik analisis ini digunakan karena hanya terdapat satu variabel independen dan fungsinya adalah untuk memperkirakan nilai variabel dependen (tergantung) ketika nilai variabel independen (bebas) naik atau turun (Priyatno, 2013). Penghitungannya sendiri dilakukan dengan menggunakan program *Statistical Package for The Social Sciences* (SPSS). Adapun rumus persamaan garis regresi linier sederhana adalah $\hat{Y} = a + b X$ (Sugiyono, 2016).

HASIL

Pada penelitian ini, jumlah aitem skala *job embeddedness* adalah 12 aitem yang setiap aitemnya diberi skor minimum 1 dan maksimum 5. Sedangkan skala *turnover intention* memiliki 3 aitem yang setiap aitemnya diberi skor minimum 1 dan maksimum 5. Sehingga untuk skor hipotetik variabel *job embeddedness* dan *turnover intention* yang diperoleh melalui rumus perhitungan di atas adalah sebagai berikut:

Tabel 1

Perbandingan Skor Hipotetik dan Skor Empirik Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah Aitem	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
		X_{min}	X_{max}	*Mean*	SD	X_{min}	X_{max}	*Mean*	SD
Job Embeddedness	12	12	60	36	8	31	50	39,24	4,297
Turnover Intention	3	3	15	9	2	5	14	9,02	2,369

Tabel 2

Rumusan Norma Kategorisasi

No.	Kategorisasi	Rumus Norma
1.	Rendah	$X < (\mu - 1{,}0\ \sigma)$
2.	Sedang	$(\mu - 1{,}0\ \sigma) \leq X < (\mu + 1{,}0\ \sigma)$
3.	Tinggi	$(\mu + 1{,}0\ \sigma) \leq X$

Keterangan: μ = mean hipotetik, σ = standar deviasi hipotetik

Tabel 3

Kategorisasi Data Variabel Job Embeddedness

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
Job Embeddedness	$X < 28$	Rendah	0	0%
	$28 \leq X < 44$	Sedang	37	82,2%
	$44 \leq X$	Tinggi	8	17,8%
Total			**45**	**100%**

Tabel 1 menunjukkan bahwa subjek penelitian cenderung memiliki *job embeddedness* yang tinggi, karena *mean job embeddedness* yang diperoleh dari data subjek di lapangan lebih tinggi daripada *mean job embeddedness* secara teoritis. Perbandingan nilai standar deviasi hipotetik dan standar deviasi empirik menunjukkan bahwa standar deviasi hipotetik lebih kecil dari pada standar deviasi empirik (8 < 4,297), hal ini menunjukkan bahwa terdapat variasi yang tinggi pada skor subjek.

Kemudian untuk *turnover intention* tabel menunjukkan bahwa subjek penelitian cenderung memiliki *turnover intention* yang tinggi, karena *mean turnover intention* yang diperoleh dari data subjek di lapangan lebih tinggi daripada *mean turnover intention* secara teoritis. Perbandingan nilai standar deviasi hipotetik dan standar deviasi empirik menunjukkan bahwa standar deviasi empirik lebih besar dari pada standar deviasi hipotetik (2,369 > 2) hal ini berarti terdapat variasi yang tinggi pada skor subjek. Berdasarkan data pada tabel 3, dapat diketahui bahwa tidak terdapat subjek yang berada pada kategori rendah, subjek yang berada pada kategori sedang terdiri dari 37 orang (82,2%) dan yang berada pada kategori tinggi ada 8 orang (17,8%).

Tabel 4

Kategorisasi Data Variabel Turnover Intention

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
Turnover Intention	X < 7	Rendah	7	15,6%
	7 ≤ X < 11	Sedang	22	48,9%
	11 ≤ X	Tinggi	16	35,5%
Total			**45**	**100%**

Tabel 5

Data Turnover Intention dan Job Embeddedness Sesuai Rentang Usia

Rentang Usia	*Turnover Intention*	*Job Embeddedness*
<30	Tinggi: 11, Sedang: 13, Rendah: 2	Tinggi: 2, Sedang: 24, Rendah: 0
30-40	Tinggi: 5, Sedang: 8, Rendah: 5	Tinggi: 7, Sedang: 11, Rendah: 0
>40	Tinggi: 0, Sedang: 1, Rendah: 0	Tinggi: 0, Sedang: 1, Rendah: 0
Total	**45**	**45**

Tabel 6

Data Turnover Intention dan Job Embeddedness Sesuai Lama Bekerja

Lama Berkeja	*Turnover Intention*	*Job Embeddedness*
1-5 Tahun	Tinggi: 10, Sedang: 10, Rendah: 6	Tinggi: 5, Sedang: 21, Rendah: 0
6-10 Tahun	Tinggi: 1, Sedang: 6, Rendah: 2	Tinggi: 2, Sedang: 7, Rendah: 0
11-15 Tahun	Tinggi: 3, Sedang: 4, Rendah: 0	Tinggi: 3, Sedang: 4, Rendah: 0
16-20 Tahun	Tinggi: 2, Sedang: 1, Rendah: 0	Tinggi: 1, Sedang: 2 Rendah: 0
Total	**45**	**45**

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa subjek yang berada pada kategori *turnover intention* yang rendah terdiri dari 7 orang (15,6%), subjek yang berada pada kategori sedang terdiri dari 22 orang (48,9%) dan yang berada pada kategori tinggi terdiri dari 16 orang (35,5%). Sebelum melakukan analisis data penelitian, terlebih dahulu peneliti melakukan uji prasyarat analisis yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas sebagai syarat untuk melakukan analisis regresi linier sederhana. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov Test*. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih dari 0,05 (Priyatno, 2013).

Pada tabel 7, nilai signifikansi untuk skor *job embeddedness* adalah 0,075 dan nilai signifikansi untuk skor *turnover intention* adalah 0,171. Berdasarkan nilai signifikansi tersebut, maka signifikansi kedua variabel lebih besar dari 0,05.

Tabel 7

Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov[a]		
	Statistic	**Df**	**Sig**
Job Embeddedness	0,125	45	0,075
Turnover Intention	0,114	45	0,171

Uji linieritas dilakukan menggunakan teknik *Test for Linierity* pada taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan Priyatno dalam Shadiqi dkk. 2016) kedua variabel penelitian dinyatakan memiliki hubungan yang linier jika taraf signifikansi (*linierity*) yang diperoleh kurang dari 0,05.

Tabel 8

Hasil Uji Linieritas

Variabel	**F**	**Taraf Signifikansi**
Job Embeddedness *Turnover Intention*	5,793	0,023

Berdasarkan tabel 8, hasil uji linieritas diperoleh bahwa antara variabel *job embeddedness* dan *turnover intention* menunjukkan adanya hubungan linier dengan F = 5,793 dan p = 0,023 (p < 0,05). Analisis tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel *job embeddedness* dan *turnover intention*.

Hipotesis dalam penelitian ini diuji menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Altrak 1978 Tanjung Tabalong.

Tabel 9

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients			
Model	***Unstandardized Coefficients*** **B**	**T**	**Signifikansi**
Constant	16,571	5,327	0,000
Job embeddedness	-0,192	-2,441	0,019

Melalui persamaan regresi linier sederhana $\hat{Y} = a + bX$, maka $\hat{Y} = 16{,}571 - 0{,}192X$. Dapat diartikan bahwa jika *job embeddedness* mengalami kenaikan 1 (satu) poin, maka *turnover intention* akan mengalami penurunan sebesar 0,192. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi pengaruh negatif antara *job embeddedness* dengan *turnover intention*.

Variabel *job embeddedness* (variabel bebas) memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* (variabel tergantung) apabila t hitung > t tabel atau signifikansi < 0,05. Pada tabel *coefficients* diperoleh nilai t hitung variabel *job embeddedness* sebesar -2,441 dengan signifikansi 0,019, sedangkan untuk t tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada taraf signifikansi 5% (0,05) dengan derajat kebebasan df = n-2. Berdasarkan rumus tersebut maka df = 45-2 = 43, diperoleh t tabel sebesar 2,017. Dengan demikian ditemukan bahwa t hitung > t tabel (2,441 > 2,017) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima.

Tabel 10

Nilai Koefisien Determinasi Regresi

Variabel	***Model Summary***	
	R	**R Square**
Job Embeddedness	0,349	0,122

Pada tabel 10, dapat dilihat nilai R sebesar 0,349 dan koefisien determinasi (R

Square) sebesar 0,122. Hal ini menunjukkan pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention* sebesar 12,2%, sedangkan 87,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Altrak 1978 Tanjung Tabalong. Uji hipotesis penelitian menggunakan teknik regresi linear sederhana, dari hasilnya ditemukan bahwa *job embeddedness* berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Altrak 1978 Tanjung Tabalong. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan t hitung > t tabel (2,441 > 2,017), hal ini berarti semakin tinggi *job embeddedness* maka semakin rendah *turnover intention*, begitu pula sebaliknya. Hasil ini sejalan dengan penelitian MeiRun dkk. (2018a), Kholiq & Miftahuddin (2017), serta Halbesleben & Wheeler (2008) yang menyatakan adanya pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention.*

Dalam variabel *job embeddedness* mean empirik lebih tinggi dibandigkan mean hipotetik (39,24 > 36). Hal ini menunjukkan bahwa subjek penelitian cenderung memiliki *job embeddedness* yang tinggi. Sedangkan untuk perbandingan nilai standar deviasi hipotetik dan standar deviasi empirik didapatkan bahwa standar deviasi hipotetik lebih kecil dari pada standar deviasi empirik (8 < 4,297), hal ini menunjukkan bahwa terdapat variasi yang tinggi pada skor subjek.

Kategorisasi data rendah pada variabel *job embeddedness* tidak ditemukan pada subjek, artinya tidak ada subjek yang merasa tidak terikat dengan organisasi atau pekerjaannya. Kategorisasi sedang yang paling dominan pada variabel ini yaitu sebanyak 37 orang, artinya subjek merasa cukup terikat dengan organisasi atau pekerjaannya. Kategorisasi data tinggi hanya ditemukan pada 8 subjek. Sehingga berdasarkan penjelasan diatas diketahui bahwa kategorisasi data yang paling sering ditemukan adalah kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga dimensi yang dikemukakan oleh Mitchell dkk. (2001) yaitu *links* atau koneksi formal atau informal antara seseorang dengan lembaga atau orang lain, fit atau perasaan nyaman dan cocok yang dialami karyawan kepada perusahaan serta lingkungan sekitarnya, dan *sacrifice* dimana karyawan merasa harus merelakan keuntungan material dan psikologis yang telah dimilikinya, sebagian besar dirasakan oleh subjek penelitian.

Selanjutnya, untuk variabel *turnover intention* berdasarkan hasil ditemukan bahwa mean empirik lebih tinggi dibandingkan mean hipotetik (9,02 > 9). Hal ini menunjukkan bahwa subjek penelitian cenderung memiliki *turnover intention* yang tinggi. Perbandingan nilai standar deviasi hipotetik dan standar deviasi empirik menunjukkan bahwa standar deviasi empirik lebih besar dari pada standar deviasi hipotetik (2,369 > 2) hal ini menunjukkan bahwa terdapat variasi yang tinggi pada skor subjek.

Variabel *turnover intention* memiliki kategorisasi data rendah sebanyak 7 orang, artinya subjek yang tidak memiliki keinginan untuk berhenti hanya berjumlah 7. Kategorisasi data sedang sebanyak 22 orang, artinya subjek-subjek ini merasakan beberapa dari tiga aspek keinginan untuk keluar. Terakhir kategorisasi data tinggi ada 16 orang, berarti 16 subjek ini memiliki keinginan yang kuat untuk keluar dari organisasi atau pekerjaannya. Hal ini juga berarti bahwa ketiga indikator yang dikemukakan Mobley dalam Lim & Parker (2020) yaitu, berpikir untuk berhenti, mencari pekerjaan lain, dan niat untuk keluar, sebagian besar dirasakan oleh subjek penelitian.

Berdasarkan hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi bernilai negatif. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi pengaruh yang negatif antara job embeddedness dengan turnover intention. Semakin tinggi *job embeddedness* maka semakin rendah *turnover intention* karyawan PT. Altrak 1978 Tanjung Tabalong, dan begitu pula sebaliknya semakin rendah *job*

embeddedness maka semakin tinggi *turnover intention* karyawan PT. Altrak 1978 Tanjung Tabalong. Hasil ini sesuai dengan pembuktian hipotesis Mitchell dkk. (2001), Kholiq & Miftahuddin (2017), serta Jiang dkk. (2012) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara keterikatan karyawan dengan pekerjaan dan keinginan untuk berhenti, sehingga jika *job embeddedness* menurun maka *turnover intention* akan semakin meningkat.

Pengaruh signifikan antara *job embeddedness* dan *turnover intention* berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kholiq & Miftahuddin (2017) terjadi ketika individu memiliki banyak benefit dalam pekerjaan, baik berupa uang, asuransi, maupun tugas yang menarik maka dia akan merasa sulit untuk keluar dari perusahaan. *Job embeddedness* muncul ketika ada *link* yang kuat, fit atau kecocokan dengan perusahaan dan komunitas, serta banyaknya *sacrifice* yang harus dilakukan jika individu pindah atau keluar dari pekerjaannya. Lee dkk. (2014) menyatakan jika perusahaan menyediakan sumber daya yang mengikat individu dengan komunitas (seperti bertempat di komunitas yang cuacanya bagus dan berkualitas, menyediakan akses untuk hiburan, mendukung dan menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk terlibat dalam komunitas sekitar tempat tinggal mereka) serta organisasi (seperti menawakan paket keuntungan yang menarik, menghubungkan karyawan dengan individu lain dalam organisasi, menyediakan *fit* yang kuat antara karyawan dan pekerjaan mereka), maka karyawan akan memiliki intensi turnover yang rendah.

Berdasarkan teori COR yang menyatakan bahwa seseorang bertindak karena ingin mendapatkan atau mempertahankan sumber daya atau hal-hal yang dianggapnya bernilai, dalam Halbesleben & Wheeler (2008) *job embeddedness* dianggap merepresentasikan akumulasi dari beberapa sumber daya (contoh, *links* dalam organisasi) yang akan sulit untuk diduplikasi di luar perusahaan. Jika individu mencoba untuk pindah atau keluar dari perusahaan dia tidak bisa membawa *links* yang telah dimilikinya, *fit* yang dia dapatkan berubah, kemudian *sacrifice* yang dilakukan pun akan semakin banyak. Kesulitan ini akan membuat karyawan memiliki intensi turnover yang rendah.

Koefisien determinasi (R *Square*) yang ditemukan adalah sebesar 0,122. Hal ini berarti pengaruh *job embeddedness* terhadap t*urnover intention* sebesar 12,2%, sedangkan 87,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini. Faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* dan jika dikontrol lebih baik maka dapat memperlihatkan keunikan pengaruh *job embeddedness* antara lain kepuasan kerja, komitmen afektif, dan alternatif pekerjaan yang dirasakan (Jiang dkk., 2012). Selain itu, berdasarkan Holtom faktor kontekstual yang dapat mempengaruhi turnover intention adalah budaya nasional, tipe organisasi, dan jenis kelamin (Jiang dkk., 2012). Penelitian yang dilakukan Becker & Cropanzano, Zimmerman & Darnold, serta Swider, Boswell, & Zimmerman dalam Jiang dkk. (2012) menunjukkan bahwa perilaku mencari kerja memiliki pengaruh positif kepada perilaku turnover sedangkan performa kerja memiliki pengaruh negatif.

Mengulas dari segi demogratif, *turnover intention* yang tinggi banyak ditemukan pada karyawan yang berusia lebih muda yaitu 42,3% dari seluruh karyawan yang berusia dibawah 30 tahun. Hal ini sesuai dengan penemuan Tanova & Holtom (2008) yang menyatakan bahwa karyawan lebih muda akan mengambil risiko lebih tinggi, meninggalkan masa jabatan, dan keuntungan-keuntungan yang mereka dapatkan di pekerjaan sekarang untuk mengejar kesempatan agar lebih maju. Hal ini pula yang mungkin menyebabkan tingginya *turnover intention* di PT. Altrak 1978 Tanjung Tabalong, dimana jumlah karyawan terbanyak yang dimiliki perusahaan ini berusia dibawah 30 tahun. Akan tetapi jika melihat variabel *job embeddedness* karyawan yang lebih muda tidak ada yang tidak merasa terikat dengan perusahaan. Hasil ini sesuai dengan penelitian Ellingson dkk. (2016) yang menemukan bahwa

karyawan yang lebih muda akan memberi nilai lebih pada ikatan sosial dan hubungan yang terikat di pekerjaan dibandingkan karyawan yang lebih tua.

Selanjutnya pada segi demografis ada lama masa bekerja. Berdasarkan hasil penelitian *turnover intention* tinggi paling banyak dirasakan oleh karyawan yang memiliki masa bekerja paling rendah, yaitu 22,2% dari seluruh total karyawan. Seperti Bal dkk. (2013) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki masa bekerja lebih lama akan tidak intens bereaksi jika diberikan tawaran pekerjaan dibandingkan karyawan yang masa bekerjanya lebih rendah. Sedangkan untuk *job embeddedness* karyawan yang memiliki masa bekerja lebih lama memiliki nilai *job embeddedness* lebih rendah dari karyawan baru. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Self & Gordon (2019) yaitu karyawan yang memiliki masa bekerja lebih sedikit memiliki tingkat *job embeddedness* di organisasi lebih tinggi dibanding rekan kerja lainnya. Akan tetapi hasil ini kontras dengan pernyataan Mitchell dkk. (2001) yang mengatakan bahwa individu yang lebih lama bekerja diperusahaan akan memiliki lebih banyak koneksi atau link di ruang lingkup organisasi.

Terakhir dari demografis ada jenis kelamin. Sampel pada penelitian ini hanya terdapat satu orang perempuan dan dia memiliki *turnover intention* yang tinggi. Meskipun tidak dapat dengan pasti dinyatakan karena kurangnya sampel pembanding, akan tetapi hal ini sepertinya sesuai dengan penemuan Self & Gordon (2019) yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan nyata antara laki-laki dan perempuan dalam hal turnover intention dan job embeddedness dalam organisasi. Terbatasnya jumlah subjek merupakan sebuah keterbatasan yang dihadapi oleh penelitian ini. Selain keterbatasan, ada kendala yang dialami peneliti seperti sulitnya mengatur waktu dan sistematika pengambilan data dengan pihak perusahaan karena adanya wabah Covid-19. Serta kurangnya pengawasan dari peneliti ketika pengambilan data karena dilaksanakan secara online melalui google form.

Penelitian selanjutnya mengenai pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention* diharapkan agar dapat dilakukan dengan kriteria subjek yang lebih luas, mengontrol atau memasukkan faktor lain yang juga berpengaruh kepada turnover intention seperti yang telah disebutkan dalam pembahasan sebelumnya, dan dilakukan secara langsung atau tatap muka untuk mengurangi risiko subjek menjawab secara sembarangan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Altrak 1978 Tanjung Tabalong, ditemukan bahwa *job embeddedness* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Altrak 1978 Tanjung Tabalong. Semakin tinggi *job embeddedness* maka semakin rendah *turnover intention*, begitu pula sebaliknya. Kemudian melalui nilai koefisien determinasi tersebut diketahui bahwa *job embeddedness* berpengaruh terhadap *turnover intention* akan tetapi, *job embeddedness* bukanlah satu-satunya faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan PT. Altrak 1978 Tanjung Tabalong.

DAFTAR PUSTAKA

Beaton, D.S., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M.B. (2000). Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *SPINE*, 25(24) 3186-3191

Clinton, M., Knight, T., & Guest, D.E. (2012). Job embeddedness: A new attitudinal measure. *International Journal of Selection and Assessment*, 20(1)

Ellingson, J.E., Tews, M.J., & Dachner, A.M. (2016). Constituent attachment and voluntary turnover in low-wage/low-skill

service work. *Journal of Applied Psychology*, 101(1) 129-140

Halbesleben, J.R.B., & Wheeler, A.R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work & Stress, 22*, 242-256

Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M.M. (2016). Pengaruh job insecurity, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pramuniaga di gelael supermarket (studi kasus pada gelael superindo kota semarang). *Journal of Management*, 2(2)

Holtom, B.C., Mitchell, T.R., & Lee, T.W. (2006). Increasing human and social capital by applying job embeddedness theory. *Elsevier Inc. Organizational Dynamics*, 4(2) 316-331

Jiang, K., Liu, D., McKay, P.F., Lee, T.W., & Mitchell, T.R. (2012). When and how is job embeddedness predictive of turnover? A meta-analytic investigation. *Journal of Applied Psychology*, 97(5) 1077-1096

Johartono, & Widuri, R. (2013). Analisis pengaruh stress kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan kantor konsultan pajak di Surabaya. *Tax & Accounting Review*, 3(2)

Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. PT. RajaGrafindo Persada

Kholiq, D.A., & Miftahuddin. (2017). Effect of job embeddedness, job satisfaction, and organizational commitment on employee turnover intention. *Journal of Psychology*, 5(1)

Kumar, R., Ramendran, C., & Yacob, P. (2012). A study on turnover intention in fast food industry: Employee's fit the organizational culture and the important of their commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(5), 9-42

Lee, T.W., Burch, T.C., & Mitchell, T.T. (2014). The story of why we stay: A review of job embeddedness. *Annual Review*, 1:199-216

Lim, P., & Parker, A. (2020). *Mentoring millennials in an Asian context: Talent management insight from Singapore.* Emerald Publishing. Doi: 10.1108/978-1-78973-483-620201006

MeiRun, T., Sin, J. S. H., & Wei, C. C. (2018a). A comprehensive profile analysis of the effect of job embeddedness on turnover intention among new generation of rural migrant workers in China: based on PLS-SEM. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 5(8) 264-279

MeiRun, T., Sin, J. S. H., & Wei, C. C. (2018b). The role of job embeddedness in "New Generation of Rural Migrant Workers" Turnover intention in China. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 4(2) 281-290

Mercer. (2019). Mercer prediksi kenaikan gaji karyawan Indonesia pada tahun 2020 akan meningkat. Di akases pada Desember 2019 di https://www.asean.mercer.com/newsroom/indonesia-salary-increase-to-rise-in-2020-id.html

Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablynski, C.J., & Erez, M. (2001). Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management journal*, 48, 1102-1121

Ngo-Henha, P.E. (2017). A Review of Existing Turnover Intention Theories. *International Journal of Economics and Management Engineering*, 11(11)

Prawitasari, A. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *Ekombis Review Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 4(2)

Priyatno, D. (2013). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS*. Penerbit Gaya Media

Rismayanti, R.D., Musadieq, M.A., & Aini, E.K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi

pada karyawan tetap pg kebon agung malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2)

Self, T.T., & Gordon, S. (2019). The impact of coworker support and organizational embeddedness on turnover intention among restaurant employees. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*

Shadiqi, M.A., Anward, H.H., & Yuniarrahmah, E. (2016). *Buku Praktikum Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) Semester Ganjil.* Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat

Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D.* PT Alfabet

Tanova, C., & Holtom, B.C. (2008). Using job embeddedness factors to explain voluntary turnover in four European countries. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(9), 1553-1568