

**PENGARUH *JOB EMBEDDEDNESS* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA WL ALUMINIUM YOGYAKARTA**

**ALIFIYAH KHOIRUL AQLIYATUN**

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Email : [alifiyah.khoirul@gmail.com](mailto:alifiyah.khoirul@gmail.com)

***ABSTRACT***

*This study aims to examine job satisfaction as a variable mediating the relationship between job embeddedness and turnover intention in WL Alumunium Yogyakarta. Turnover intention is a factor in the desire of employess to leave a company that is felt by WL Alumunium Yogyakarta employees. Turnover intention must be considered by the company to increase the level of job embeddedness and increase employee job satisfaction in the company.*

*The sample technique in this study used a population of 78 respondents. The questionnaire was used as a data collection technique in this study. Data analysis methods used is path analysis. The results showed that job embeddedness had a positive and significant effect on job satisfaction. Job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention. Job embeddedness has a negative and not significant effect on turnover intention. Job satisfaction mediates the relationship between job embeddedness and turnover intention.*

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

## **PENDAHULUAN**

Bagi perusahaan, keberadaan sumber daya manusia sangatlah penting. Sumber daya manusia dibutuhkan karena sangat membantu perusahaan untuk beroperasi. Semakin bagus kualitas sumber daya manusia terhadap perusahaan, maka itu akan membuat perusahaan semakin berkembang. Hal tersebut membuat perusahaan selalu bekerja keras dalam mengelola karyawannya agar tetap mempertahankan kualitas kerja pegawai yang dimilikinya. Namun dalam proses perkembangan perusahaan, tuntutan terhadap sumber daya manusia akan semakin tinggi. Tuntutan perusahaan yang tinggi terhadap karyawan salah satunya yaitu jam kerja yang ketat, sedangkan kesejahteraan karyawan di perusahaan masih sama dan tidak berubah. Target produksi yang tinggi juga dapat membuat karyawan semakin tidak nyaman dalam bekerja. Biasanya tuntutan tersebut terjadi pada sebuah pabrik, dimana banyak dari para pekerja yang memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan tersebut namun mereka juga tetap bertahan dalam perusahaan tersebut.

WL alumunium merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produksi peralatan rumah tangga. Perusahaan ini merupakan sebuah perusahaan UMKM. Perusahaan ini terletak di Jalan Pakel Baru Selatan No. 14 Yogyakarta. Barang-barang yang diproduksi oleh perusahaan ini biasanya berupa panci, wajan, ketel, dan lain-lain. Jangkauan pemasaran yang telah dilakukan perusahaan ini sudah mencakup wilayah DIY, Jawa Tengah, bahkan sampai ke daerah Jawa Timur. Untuk dapat membeli produk ini konsumen dapat mencarinya di pasar-pasar tradisional maupun di beberapa supermarket lokal yang ada.

Berasal dari UMKM, kini perusahaan tersebut telah memiliki 78 karyawan. Karyawan tersebut ada yang bertugas untuk membuat peralatan rumah tangga dan juga ada yang bertugas dibagian administrasi. Luasnya jangkauan pasar yang telah dimiliki membuat WL alumunium harus memproduksi barang dalam jumlah yang lebih besar. Hal ini membuat karyawan di dalam perusahaan tersebut dituntut untuk bekerja lebih keras dan lebih rajin lagi. Tuntutan yang ada di dalam perusahaan tersebut tak jarang membuat karyawan memiliki keinginan untuk berpindah dalam bekerja setiap ada kesempatan. Namun karyawan di WL alumunium lebih memilih untuk bertahan di dalam perusahaan tersebut karena mereka memiliki beberapa alasan yang dapat membuatnya tetap bekerja di sana.

Berdasarkan fenomena di atas, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk membuktikan adanya pengaruh antara *job embeddednes* terhadap kepuasan kerja, untuk membuktikan adanya pengaruh anantara *job embeddedness* terhadap *turnover intention*, untuk membuktikan adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, dan untuk membuktikan adanya pengaruh antara *job embeddedness* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

## **KAJIAN TEORI**

### **1. *Job Embeddedness***

Menurut Mitchel *et al* (2001), *job embeddedness* merupakan gabungan dari beberapa faktor yang membuat seorang karyawan bertahan untuk tetap bekerja dan tidak meninggalkan pekerjaannya di perusahaan tempatnya bekerja. Sun *et al* (2011) menerangkan bahwa *job*

*embeddeness* adalah pandangan yang lebih komprehensif tentang hubungan antara atasan dan bawahan yang menangkap gabungan kekuatan untuk tidak meninggalkan pekerjaan mereka. Jalinan hubungan keterikatan yang kuat antara karyawan dengan perusahaannya, sehingga hal itu akan membuat karyawan untuk berpikir ulang jika akan meninggalkan perusahaan merupakan pengertian *job embeddedness* yang dikemukakan oleh Astamarini (2019).

## **2. Kepuasan Kerja**

Menurut Robbin & Judge (2016), kepuasan kerja merupakan perasaan senang yang dimiliki seorang karyawan tentang pekerjaannya, yang didapat dari hasil evaluasi kerja yang dilakukannya. Greenberg & Baron (2003) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap dari seorang karyawan baik sikap positif ataupun sikap negatif yang ditunjukkan terhadap pekerjaan yang dimilikinya. Luthans (2011) menerangkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan yang mereka miliki dan seberapa pentingnya pekerjaan tersebut bagi mereka.

## **3. *Turnover Intention***

Mobley (1979) menerangkan bahwa *turnover intention* merupakan niatan seorang karyawan untuk berhenti atau pindah dari perusahaan yang di tempatnya untuk bekerja. Menurut Zeffane (1994) menerangkan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan dari dalam diri karyawan untuk berhenti atau keluar dari pekerjaannya. Huang dan Su (2016)

menjelaskan bahwa *turnover intention* sendiri mengacu pada kesadaran seseorang dan sudah terencananya keinginan orang tersebut untuk meninggalkan perusahaannya dan hal tersebut telah menjadi tantangan utama yang harus dihadapi setiap perusahaan.

## **HUBUNGAN ANTAR VARIABEL**

### **1. Pengaruh *Job Embeddedness* terhadap Kepuasan Kerja**

Hubungan antara variabel *job embeddedness* dengan kepuasan kerja bisa dikatakan berhubungan apabila rasa terikat yang telah dimiliki karyawan maka akan membuat karyawan memilih bertahan di dalam perusahaan. Hal ini didukung bila karyawan juga memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja serta merasa cocok dengan lingkungannya. Keterikatan kerja dan kenyamanan kerja yang tercipta akan membuat kepuasan kerja yang ada di dalam diri karyawan bertambah. Kepuasan yang semakin besar di dalam diri karyawan ini akan menambah kualitasnya dalam bekerja menjadi lebih baik dan karyawan tersebut akan menjadi lebih bermanfaat bagi perusahaan. Terdapat beberapa penelitian yang mendukung hubungan antara variabel *job embeddedness* terhadap kepuasan kerja, yaitu penelitian oleh Polii (2015), Harris *et al* (2011)

**H1 : Diduga *job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.**

## 2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention* bisa dikatakan berhubungan apabila perusahaan telah memberikan fasilitas dan pelayanan yang baik terhadap karyawan, maka karyawan biasanya akan merasa nyaman dan lebih puas. Jika karyawan di dalam perusahaan tersebut ingin melakukan *turnover intention* maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja di dalam diri karyawan tersebut rendah dan karyawan tersebut tidak bisa menerima perusahaannya dengan sepenuh hati. Hal ini dapat dikatakan semakin tingginya tingkat kepuasan kerja seorang karyawan maka akan semakin rendahnya tingkat *turnover intention* di dalam perusahaan. Terdapat beberapa penelitian yang mendukung hubungan antara variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, yaitu penelitian oleh Rarasanti dan Suana (2016), Sidabutar (2017), Astamarini (2019), Annisa (2017), Yani (2016), Widyasari *dkk* (2017), Zopiatis *et al* (2014), Huang and Su (2016).

**H2 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.**

## 3. Pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *Turnover Intention*

Hubungan *job embeddedness* dengan *turnover intention* dapat dikatakan berhubungan apabila *job embeddedness* yang tinggi akan membuat karyawan tersebut memilih untuk tetap di dalam perusahaan dan tidak memikirkan untuk berpindah tempat kerja. Hal tersebut terjadi karena biasanya karyawan telah menjalin hubungan yang baik dengan

sesama rekan kerjanya atau dengan atasannya, sehingga hal tersebut membuat karyawan semakin betah untuk bekerja di dalam perusahaan tersebut. Apabila *turnover intention* yang terjadi di dalam perusahaan tinggi maka dapat diindikasikan bahwa keadaan karyawan di dalam perusahaan tersebut sedang tidak baik. Terdapat beberapa penelitian yang mendukung hubungan antara variabel *job embeddedness* terhadap *turnover intention*, yaitu penelitian oleh Silvia dan Suryani (2017), Zakaria dan Astuty (2017), Sidabutar (2017), Bitha dan Ardana (2017), Rarasanti dan Suana (2016).

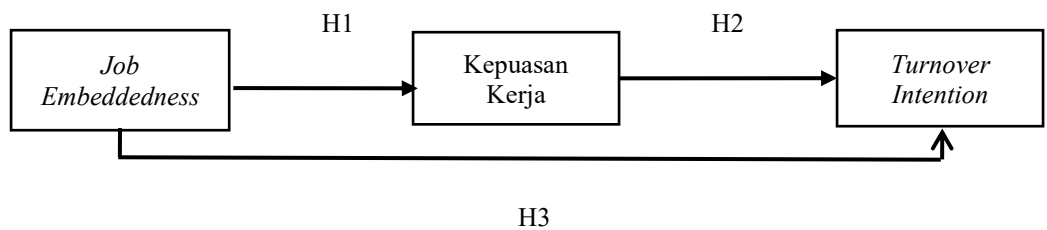
**H3 : Diduga *job embeddedness* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.**

4. Pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja

*Job embeddedness* merupakan keterikatan kerja yang ada pada diri karyawan, yang membuat karyawan bertahan di dalam perusahaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk menunjukkan seberapa besar rasa puas dan kenyamanan yang didapat ketika bekerja. *Turnover intention* merupakan keinginan berpindah atau keluar dari tempat kerja yang dimiliki karyawan. Ketika seorang karyawan memiliki *job embeddedness* yang rendah belum tentu akan meningkatkan tingkat *turnover intention*, ketika karyawan tersebut memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka dapat membuat karyawan tersebut memilih untuk tetap tinggal di perusahaan.

**H4 : Diduga *job embeddedness* berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai mediasi.**

#### **MODEL PENELITIAN**



**Gambar 1.1**

#### **Model Penelitian**

#### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di WL Alumunium Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah 78 karyawan di WL Alumunium Yogyakarta. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Untuk kuesioner pada variabel *job embeddedness* diadopsi dari Crossley *et al* (2001) yang terdapat 7 item pernyataan. Selanjutnya untuk kuesioner kepuasan kerja diadopsi dari Crow *et al* (2012) dengan 6 item pernyataan. *Turnover intention* sendiri kuesioner yang digunakan diadopsi dari milik Mobley (1979) dengan 3 item pernyataan. Sumber data pada penelitian ini adalah data primer. Adapun alat analisis yang digunakan adalah *Path Analysis* dengan menggunakan SPSS v.22.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**



## 1. Uji Kualitas Instrumen

### Uji Validitas

**Tabel 1.1**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen**

Variabel	Jumlah Pernyataan Awal	Jumlah Pernyataan Gugur	Jumlah Pernyataan Valid
<i>Job Embeddedness</i>	7	1	6
Kepuasan Kerja	6	0	6
<i>Turnover Intention</i>	3	0	3

Hasil uji validitas instrumen di atas menunjukkan bahwa kuesioner yang membahas mengenai variabel *job embeddedness* memiliki 7 item pernyataan yang valid dan ada satu item pernyataan yang tidak dipakai atau gugur. Item pernyataan yang gugur tersebut dinilai tidak valid karena memiliki makna yang sama dengan salah satu pernyataan yang telah disebutkan. Kepuasan kerja memiliki 6 item pernyataan yang valid dan tidak ada item pernyataan yang tidak dipakai. *Turnover intention* sendiri hanya memiliki 3 item pernyataan yang valid dan tidak ada item pernyataan yang gugur atau tidak digunakan. Berdasarkan keterangan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa dari uji validitas instrumen yang telah dilakukan dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 1.2**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Job Embeddedness</i>	0.803	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.810	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0.865	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dikatakan valid. Suatu variabel dapat dikatakan *reliabel* apabila pengisian jawaban terhadap instrumen selalu konsisten. Jadi, hasil uji reliabilitas untuk *job embeddedness* yaitu sebesar 0.803. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas untuk kepuasan kerja yaitu sebesar 0.810. Terakhir, hasil uji reliabilitas untuk *turnover intention* yaitu sebesar 0.865. Kesimpulan yang dapat diambil dari penjelasan sebelumnya yaitu seluruh instrumen memiliki nilai *alpha* ( $\alpha$ ) > 0.6. Jadi, semua item pernyataan 3 (tiga) variabel yang diteliti merupakan variabel yang reliabel karena memiliki nilai *cronbach alpha* > 0.6, yang artinya ketiga variabel instrumen yaitu *job embeddedness*, kepuasan kerja, dan *turnover intention* dinyatakan *reliabel* atau memenuhi syarat

## 2. Uji Hipotesis

### a. Analisis regresi linier sederhana

Model analisis *path* (jalur) digunakan untuk menguji hipotesis 1. Maka diperoleh dari hasil analisis tersebut dengan menggunakan program SPSS 22 sebagai berikut :

Model analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menjelaskan pengaruh langsung *job embeddedness* terhadap kepuasan kerja dengan hasil uji regresi linier sederhana sebagai berikut :

**Tabel 1.3**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig t	Ket.
(Constant)	2,858					
<i>Job Embeddedness</i>	0,792	0,107	0,692	7,421	0,000	Signifikan
R Square	0,479					

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa hipotesis 1 *job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari *job embeddedness* terhadap kepuasan kerja sebesar 0,000 yang mana nilai tersebut  $< 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh *job embeddedness* terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan dengan nilai koefisien beta = 0,692, artinya **Hipotesis 1 diterima.**

**b. Analisis regresi linier berganda**

Model analisis *path* (jalur) digunakan untuk menguji hipotesis 2 dan hipotesis 3. Maka diperoleh dari hasil analisis tersebut dengan menggunakan program SPSS 22 sebagai berikut :

Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan pengaruh langsung *job embeddedness* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan hasil uji regresi linier sederhana sebagai berikut :

**Tabel 1.4**  
**Hasil Uji regresi linier berganda**

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig t	Ket.
(Constant)	22,521					
<i>Job Embedded</i>	-0,148	,116	-0,147	-1,276	0,207	Tidak Sig
Kepuasan kerja	-0,581	,101	-0,661	-5,745	0,000	Sig
F hitung	42,939					
Sig F	0.000					
Adjusted R Square	0.579					

Berdasarkan hasil analisis *path* tahap kedua pada tabel 1.4 dapat dijelaskan hipotesis 2 dan hipotesis 3 sebagai berikut :

1) Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -5,745 koefisien regresi (B) -0,581 dengan probabilitas sebesar 0,000. Adapaun syarat suatu variabel dianggap signifikan apabila nilai probabilitas yang dimiliki adalah  $< 0,005$ . Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* atau **Hipotesis 2 diterima**. Ini menunjukkan semakin meningkatnya kepuasan kerja mampu mempengaruhi *turnover intention* secara signifikan.

2) Pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan uji regresi parsial, dapat diperoleh nilai t-hitung sebesar -1,276 dengan koefisien regresi (B) -0,148 dan nilai probabilitasnya adalah 0,207. Adapaun syarat suatu variabel dianggap signifikan apabila nilai probabilitas yang dimiliki

adalah  $< 0,005$ . Maka dapat disimpulkan bahwa *job embeddedness* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* atau **Hipotesis 3 ditolak**. Ini menunjukkan semakin meningkatnya *job embeddedness* tidak mempengaruhi *turnover intention* secara signifikan.

**c. Path Analysis**

*Path analysis* atau analisis jalur bertujuan untuk menguji Hipotesis 4. Hasil perhitungan *path analysis* pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja menunjukkan hasil pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Dapat dilihat bahwa *job embeddedness* mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebesar -0,5, dan pengaruh secara langsung sebesar -0 sehingga total *effect* yang diperoleh yaitu sebesar -0,5.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung, sehingga **hipotesis 4 diterima**.

**SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

**1. Bagi pihak WL Alumunium Yogyakarta**

Bagi pihak pengelola WL Alumunium Yogyakarta diharapkan untuk lebih memperhatikan lingkungan dan hubungan antara

karyawan dengan sekitarnya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara lebih menghargai apa yang mereka kerjakan, membangun suasana yang lebih baik, dan juga lebih memperhatikan kehidupan para karyawannya. Semua itu dilakukan agar karyawan tetap bertahan dan merasa betah bekerja di sana. Kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawannya. Apabila karyawan merasa mereka mendapatkan hubungan yang baik dan lingkungan yang cocok, maka mereka lebih senang untuk terus bekerja di sana.

Saran lain yang dapat ditambahkan yaitu perusahaan sebaiknya juga meningkatkan kepuasan kerja yang ada. Kepuasan tersebut dapat ditingkatkan dengan menambahkan fasilitas yang diberikan untuk karyawan. Pelatihan yang diberikan untuk karyawan juga diperlukan, agar karyawan dapat mengerti bagaimana cara mengoperasikan mesin dan alat dalam produksi serta pelatihan tersebut juga dapat menambah kualitas karyawan lama dalam bekerja sehingga karyawan dapat menumbuhkan rasa bertahan dalam perusahaan.

## **2. Bagi peneliti yang akan datang**

- a. Diharapkan bagi peneliti yang akan datang, sebelum menyebarkan kuesioner menjelaskan terlebih dahulu secara singkat dan terperinci terkait variabel yang akan diteliti sehingga responden paham akan item pertanyaan dalam kuesioner yang akan diisi.

- b.** Tempat penelitian pada penelitian ini, tidak disarankan untuk dijadikan tempat penelitian selanjutnya, dikarenakan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan oleh para pekerja. Sehingga membuat pekerja sedikit kerepotan untuk meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner yang diberikan.
- c.** Menambahkan *sacrifice* sebagai salah satu dimensi dalam *job embeddedness*.

## DAFTAR PUSTAKA

## DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, A. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention Pada PT Riau Crumb Rubber Factory (RICRY) Pekanbaru. *JOM Fekon, Vol. 4, No. 1, 364-375*.
- Astamarini, R. O. (2019). Analisis Pengaruh Job Embeddedness dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Pada PT Purnama Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 7, No. 2, 430-436*.
- Bitha, S., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh Keterikatan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasional dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention Karyawan Muji Motor. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 2, ISSN : 2302-8912, 919-947*.
- Crossley, C., Bennet, R. J., Jex, S. M., & Burnfield, J. L. (2007). Development of a global measure of job embeddedness and integration into a traditional model of voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology, doi 10.1037/0021-9010.92.4.1031, 1031-1042*.
- Crow, M. S., Lee, C. B., & Joo, J. J. (2012). Organizational justice and organizational comitment among South Korean police officers An investigation of job satisfaction as a mediator. *Journal of Police Strategies & Management, Vol. 35, No 2, 402-423*.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in Organizational Understanding and Managing the Human Side of Work Eight Edition*. New Jersey: Pearson Education.
- Harris, K. J., Wheeler A. R., & Kacmar, K. M. (2011). The mediating role of organizational job embeddedness in the LMX–outcomes relationships. *The Leadership Quarterly, doi:10.1016/j.leaqua.2011.02.003, 271-281*.
- Huang, W. R., & Su, C. H. (2017). The Mediating Role of Job Satisfaction and Turnover Intentions. *Industrial and Commercial Training, Vol. 48, No. 1, Emerald Group Publishing Limited, ISSN : 0019-7858, DOI 10.1108/ICT-04-2015-0029, 42-52*.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach Twelfth Edition*. New York: McGraw-Hill/Irwin.



- Mitchel, 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, 1102-1121.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process. *Psychological Bulletin*, Vol. 86, No. 3, 493-522.
- Poli, L. R. G. (2015). Analisis Keterikatan Karyawan terhadap Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* Karyawan di Rumah Sakit Siloam Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 3, No. 4, ISSN : 2303-1174, 178-190.
- Rarasanti, I. A. P., & Suana, I. W. (2016). Pengaruh *Job Embeddedness*, Kepuasan Kerja, dan, Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 7, ISSN : 2302-8912, 4690-4718.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior Seventeenth Edition*. England: Pearson Education.
- Sidabutar, F. A. (2017). Pengaruh Job Stress, Job Embeddedness dan Job Satisfaction terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan KAP Hendrawinata Eddy, Siddharta & Tanzil). *Indonesia Banking School, Ma-IBS*, 1-16.
- 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, ISSN : 2598-635X, 1-12.
- Sun, T., Zhao, X. W., Yang, L. B., & Fan, L. H. (2011). The Impact of Psychological Capital on Job Embeddedness and Job Performance among Nurses: a Structural Equation Approach. *Journal of Advanced Nursing*, DOI : 10.1111/j.1365-2648.2011.05715.x, 69-79.
- Widyasari, N. M., Dewi, I. G. A. M., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja dan Turnover Intention Karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 6, No. 5, ISSN : 2337-3067, 2103-2132.
- Yani, D. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention Staf Pengajar di Fakultas Kedokteran Universitas Islam

Sumatera Utara. *Analitika*, Vol. 8, p-ISSN : 2085-6601 e-ISSN : 2502-4590, 79-87.

Zakaria, R., & Astuty, I. (2017). Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention dengan Job Embeddedness sebagai Variabel Intervening. *Vol. 8, No. 1*, 82-97.

Zeffane, R. M. (1994). Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach. *International Journal of Manpower*, Vol. 5, ISS 9, 22-37.

Zopiatis, A., Constanti, P., & Theocharous, A. L. (2014). Job Involvement, commitment, satisfaction, and turnover: Evidence from hotel employees in Cyprus. *Tourism Management*, 129-140

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH *JOB EMBEDDEDNESS* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA WL ALUMINIUM YOGYAKARTA**

***THE EFFECT OF JOB EMBEDDEDNESS IN TURNOVER INTENTION WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING ON WL ALUMINIUM YOGYAKARTA***

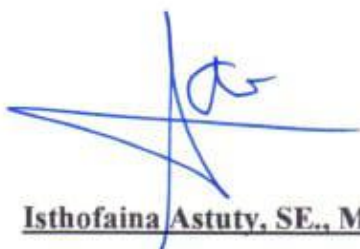
Diajukan oleh :

**ALIFIYAH KHOIRUL AQLIYATUN**

**20160410164**

Telah disetujui Dosen Pembimbing

Pembimbing,



**Isthofaina Astuty, SE., M.Si.**

**NIK. 19700428199603143051**

**Tanggal, 26 November 2019**