

**PENGARUH *JOB EMBEDDEDNESS* DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***

DIMAS AGUNG RIZKIA

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Email : dimasagungriztia@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine job satisfaction as a variable mediating the relationship between job embeddedness and organizational commitment to turnover intention at PT. Trikarsa Wira Samudera. Turnover intention is a factor in the desire of employees to leave the company that is felt by employees of PT. Trikarsa Wira Samudera. Turnover intention must be considered by companies to increase the level of job embeddedness, organizational commitment and increase employee job satisfaction in the company.

The sample technique in this study used a population of 70 respondents. The questionnaire was used as a data collection technique in this study. Data analysis technique used is path analysis. The results showed that job embeddedness had a positive and significant effect on job satisfaction. Organizational commitment has 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. Organizational commitment has a positive and significant effect on turnover intention. Job satisfaction does not mediate the relationship between job embeddedness and organizational commitment to turnover intention.

***Keywords : Job embeddedness, organization Commitment, Job Satisfaction,
Turnover Intention***

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kunci kesuksesan atau kegagalan organisasi, namun tidak semua karyawan mau mengeluarkan seluruh usahanya dalam membantu perusahaan, karena terdapat beberapa karyawan yang berniat untuk keluar dari perusahaan. Hal itu dapat didasari dengan kurangnya komitmen di dalam diri karyawan dan tidak mendapatkan kepuasan terhadap perusahaan sehingga ingin keluar dari perusahaan tersebut. Perusahaan yang bagus yaitu perusahaan yang memiliki pemimpin yang adil dan bisa membuat para karyawan betah untuk bekerja di perusahaan tersebut. Untuk setiap keputusan yang diambil oleh seorang pemimpin terhadap karyawan harus didasarkan pada aturan yang ada dan ditetapkan secara adil.

PT. Trikarsa Wira Samudera berdiri pada tanggal 19 September 2011. Adapun bidang usahanya meliputi jasa penyewaan kapal tongkang dan keagenan kapal. Perusahaan ini berkedudukan di Banjarmasin Kalimantan Selatan dengan kantor pusat di Jalan Dahlia II no.57 Banjarmasin, PT Trikarsa memiliki beberapa kantor cabang yaitudi JL. Sutoyo S. Komplek Rajawali no. 8 Banjarmasin, dan di Jl. Karya Bersama Gg. SMPN 1 no.233 Satui, Tanah Bumbu, Kalimantan Selatan. Terdapat 70 orang karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Namun kesibukan itu setiap hari akan membuat mereka bepikir untuk keluar. Karena adanya tekanan yang berlebihan yang di dapatkan oleh karyawan pada saat mereka dilapangan. Namun karyawan memilih untuk bertahan karena mereka merasa puas dengan fasilitas yang mereka dapatkan.

Berdasarkan fenomena dan beberapa penelitian yang sudah dijelaskan di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam hubungan antara *job embeddedness*, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* yang ada dalam PT. Trikarsa Wira Samudera Banjarmasin. Judul yang akan digunakan yaitu “Pengaruh *Job Embeddedness* dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”.

KAJIAN TEORI

1. Job Embeddedness

Job embeddedness merupakan gambaran seorang karyawan yang merasa lekat dengan pekerjaannya atau karyawan tersebut memiliki *embeddedness* yang tinggi akan merasa memiliki kecocokan dan kenyamanan terhadap pekerjaannya dan merasa banyak yang akan dikorbankan jika karyawan meninggalkan pekerjaannya Mitchell et al (2001). Hubungan yang lebih komprehensif antara bawahan dengan atasan yang itu menimbulkan suatu kekuatan untuk tidak meninggalkan pekerjaan mereka ini merupakan pengertian *job embeddedness* Sun et al (2012).

Memiliki hubungan yang kuat antara karyawan dengan perusahaan, sehingga hal itu yang membuat karyawan berpikir ulang jika karyawan meninggalkan perusahaan pengertian *job embeddedness* menurut Astamarini (2019). *Job embeddedness* merupakan keterikatan seorang karyawan terhadap perusahaan yang di mana karyawan tidak ingin berpindah kerja karena di sebabkan berbagai faktor.

2. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2016) kepuasan kerja merupakan perasaan senang yang dimiliki oleh seorang karyawan dikarenakan hasil mereka bekerja selama ini. Penelitian yang dilakukan oleh Greenberg & Baron (2003) menyebutkan bahwa kepuasan seorang karyawan terlihat

tidak hanya dari sikap positif mereka terhadap perusahaan, tetapi sikap negatif yang mereka tunjukkan terhadap perusahaan juga termasuk dalam kepuasan kerja.

Menurut Luthans (2011) menjelaskan tentang kepuasan kerja yaitu seberapa baik pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan juga seberapa pentingnya pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut. Kepuasan kerja merupakan sikap positif pada diri seorang karyawan terhadap perusahaan karena mereka merasa puas terhadap timbal balik yang perusahaan kasih.

3. Komitmen organisasi

Meyer & Allen (1991) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi serta memiliki implikasi terhadap keputusan untuk tetap bertahan atau keluar dari organisasi. Menurut Luthans (2011) komitmen organisasi adalah sebuah sikap yang mencerminkan kesetiaan karyawan terhadap organisasinya dan merupakan proses berkelanjutan di mana para anggota organisasi dapat mengekspresikan kepedulian mereka terhadap *organisasi* dan keberhasilan serta kesejahteraannya.

Seorang karyawan yang sudah berkomitmen pada sebuah organisasi dan bertujuan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Karyawan sudah merasa memiliki ikatan emosional antara karyawan dengan organisasi dan kepercayaan kepada nilai-nilai adalah standar

emas untuk berkomitmen Robbins & Judge (2016). Komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis seorang karyawan terhadap perusahaan dimana karyawan tetap ingin menjadi anggota perusahaan.

4. Turnover Intention

Menurut Zeffane (1994) menyebutkan bahwa *turnover intention* keinginan seseorang yang ada pada dalam dirinya untuk berhenti atau meninggalkan pekerjaan mereka saat ini. Mobley *et al* (1979) menjelaskan bahwa *turnover intention* yaitu niatan seseorang untuk berhenti atau pindah dari perusahaan saat ini.

Huang & Su (2016) menerangkan bahwa *turnover intention* adalah seorang karyawan yang sudah berencana dan berkeinginan untuk meninggalkan perusahaannya dan hal itu sebuah tantangan bagi sebuah perusahaan. *Turnover intention* dapat diartikan bahwa keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan yang lebih baik lagi.

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

1. Pengaruh *Job Embeddedness* terhadap Kepuasan Kerja

Keterikatan karyawan terhadap suatu organisasi dan mereka tidak ingin meninggalkan pekerjaan karena berbagai faktor adalah pengertian dari *job embeddedness*. Kepuasan kerja yaitu perasaan positif yang

dikeluarkan oleh karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri atau terhadap perusahaan.

Apabila seorang karyawan memiliki rasa keterikatan pada perusahaan maka karyawan akan memilih bertahan, 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 rasa kepuasan kerja yang semakin meningkat pada diri karyawan. Kepuasan kerja yang meningkat akan membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja dan karyawan tersebut akan menjadi lebih bermanfaat bagi perusahaan. Didukung oleh penelitian terdahulu milik Polii (2015) dan Harris *et al* (2011) menyebutkan bahwa *job embeddedness* berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

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

2. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen organisasioanal di dalam diri karyawan akan menimbulkan rasa puas dalam karyawan tersebut. Salah satu indikator komitmen organisasi yaitu komitmen berkelanjutan. Komitmen berkelanjutan ini yang akan mempengaruhi terjadinya kepuasan kerja pada karyawan. Hal tersebut dikarenakan komitmen berkelanjutan akan membuat karyawan tersebut untuk terus bekerja pada perusahaan dan

untuk mendapatkan sesuatu dari perusahaan tersebut. Beberapa hal yang didapatkannya dari perusahaan itulah yang akan membuat karyawan merasakan puas, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen yang tinggi pada karyawan akan membuat kepuasan kerja pada karyawan tersebut juga tinggi. Pernyataan di atas didukung dengan jurnal terdahulu milik Arifah & Romadhon (2015), Supiyanto (2015) dan Dessyaarti (2018) menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

H2 : Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention*

Kepuasan kerja merupakan rasa yang berada dalam diri seorang karyawan karena merasa puas dengan kinerja dia dan timbal balik yang diberikan oleh perusahaan. *Turnover intention* merupakan rasa ingin berpindah seorang karyawan terhadap perusahaan mereka saat ini untuk mencari pekerjaan yang lebih baik lagi.

Perusahaan biasanya memberikan fasilitas yang terbaik supaya karyawan merasa nyaman saat bekerja. Apabila fasilitas yang didapatkan sudah sesuai keinginan karyawan maka karyawan tersebut akan semakin nyaman dan puas dalam melakukan pekerjaannya. Namun jika karyawan merasa fasilitas yang didapatkannya di dalam perusahaan kurang baik maka karyawan akan memikirkan perusahaan lain yang lebih baik. Hal

ini dapat meningkatkan keinginan berpindah atau *turnover intention* karyawan semakin meningkat. Pernyataan tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* didukung oleh jurnal terdahulu milik Rarasanti & Suana (2016), Sidabutar (2017), Astamarini (2019), Annisa (2017), Widayarsi *et al* (2017), dan Zopiatis *et al* (2014) menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention*.

H3 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

4. Pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *Turnover Intention*

Job embeddedness yaitu keterikatan karyawan terhadap sebuah perusahaan. Karyawan yang mempunyai tingkat keterikatan kepada perusahaan akan lebih cenderung tingkat *turnover intention* karyawan itu rendah. Hal itu terjadi karena biasanya karyawan telah menjalin hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja atau dengan atasannya, hal itu membuat karyawan semakin betah untuk bekerja di dalam perusahaan tersebut. Jika di dalam perusahaan memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi maka perusahaan tersebut memiliki sistem kerja yang tidak baik. Pernyataan di atas didukung oleh jurnal terdahulu milik Silvia & Suryani (2017), Zakaria & Astuty (2017), Sidabutar (2017), Birtha & Ardana (2017), dan Rarasanti & Suana (2016) menyebutkan

bahwa *job embeddedness* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H4 : Diduga *job embeddedness* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

5. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover intention*

Karyawan yang sudah berkomitmen kepada dirinya sendiri untuk tetap menjadi anggota perusahaan akan berusaha sebaik mungkin untuk membantu perusahaan, dalam membantu perusahaan biasanya karyawan akan bekerja keras. Kerja keras yang dilakukan karyawan tersebut memiliki harapan di dalam diri karyawan untuk dipuji atau diberi pengakuan oleh atasan dan perusahaan. Jika perusahaan tidak menganggap kerja keras dan tidak memberikan penghormatan atas kerja kerasnya, karyawan akan memiliki pikiran untuk pindah ke perusahaan lain. Memiliki pikiran untuk pindah perusahaan inilah yang dapat diidentifikasi bahwa komitmen karyawan yang dimilikinya sudah menurun dan *turnover intention* yang terjadi akan semakin tinggi. pernyataan di atas didukung oleh jurnal terdahulu milik Annisa (2017) dan Prabawa & Suwanda (2017) menyebutkan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H5 : Diduga komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

**6. Pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *Turnover intention* melalui
Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening***

Job embeddedness merupakan keterikatan kerja seseorang karyawan terhadap perusahaan yang di mana karyawan tersebut tidak ingin meninggalkan pekerjaan karena memiliki berbagai faktor. *Turnover intention* merupakan berpindahnya karyawan dari suatu perusahaan ke perusahaan lain yang menurut karyawan tersebut memiliki pekerjaan lebih baik. Kepuasan kerja yaitu rasa puas karyawan terhadap perusahaan terhadap timbal balik apa yang sudah diberikan oleh perusahaan.

Keterikatan kerja yang dimiliki karyawan yang rendah belum tentu akan meningkatkan tingkat *turnover intention*, jika karyawan tersebut memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka dapat membuat karyawan tersebut memilih untuk tetap tinggal di perusahaan. Hal ini didukung jika karyawan yang sudah terikat terhadap perusahaan maka gaji atau reward yang diberikan oleh perusahaan akan mempengaruhi *turnover intention* yang dimiliki karyawan tersebut meningkat atau menurun.

H6 : *Job embeddedness* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai mediasi.

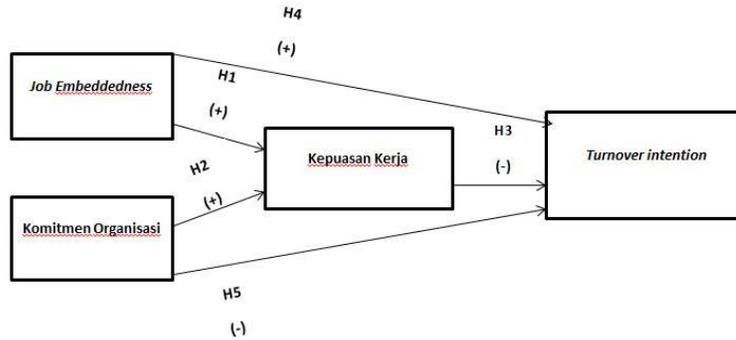
7. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover intention* melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*

Komitmen organisasional merupakan sebuah keputusan yang dibuat karyawan, mempunyai kepercayaan terhadap perusahaan serta untuk bertahan di dalam organisasi. *Turnover intention* dapat diartikan bahwa keinginan karyawan untuk berpindah dari perusahaan ke perusahaan lain karena karyawan berpikir pekerjaan di perusahaan baru lebih baik. Kepuasan kerja yaitu rasa puas karyawan terhadap perusahaan terhadap timbal balik apa yang sudah diberikan oleh perusahaan.

Komitmen seorang karyawan yang rendah belum tentu membuat tingkat *turnover intention* meningkat, jika karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka dapat membuat karyawan tersebut memilih untuk tetap tinggal di perusahaan.

H7: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui 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. Komitmen organisasi diadopsi dari Crow *et al* (2012) terdapat 5 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.16.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Kualitas Instrumen

Uji Validitas

Table 1.1 Hasil uji validitas instrument

| Variabel | Jumlah Item Pernyataan Awal | Jumlah Item Pernyataan Gugur | Jumlah Item Pernyataan Valid |
|---------------------------|-----------------------------|------------------------------|------------------------------|
| <i>Job Embeddedness</i> | 7 | 1 | 6 |
| Kepuasan Kerja | 6 | 0 | 6 |
| Komitmen Organisasi | 5 | 0 | 5 |
| <i>Turnover Intention</i> | 3 | 0 | 3 |

Hasil uji validitas instrument di atas menunjukkan bahwa kuisisioner 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 pernyataan yang valid dan tidak ada item pernyataan yang tidak dipakai. Komitmen organisasi hanya memiliki 5 item pernyataan yang valid dan tidak ada item yang gugur atau tidak digunakan. *Turnover intention* memiliki 3 item pernyataan yang valid dan tidak ada item pernyataan yang gugur atau tidak digunakan. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan

bahwa dari uji validitas instrument yang telah dilakukan dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Table 1.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

| Variabel | Nilai <i>Cronbach Alpha</i> | Keterangan |
|---------------------------|-----------------------------|-----------------|
| <i>Job Embeddedness</i> | 0.803 | <i>Reliabel</i> |
| Kepuasan Kerja | 0.810 | <i>Reliabel</i> |
| Komitmen Organisasi | 0.931 | <i>Reliabel</i> |
| <i>Turnover Intention</i> | 0.865 | <i>Reliabel</i> |

Berdasarkan tabel di atas uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dikatakan valid. Suatu variabel dapat dikatakan *reliable* ketika ke empat kuisisioner mempunyai nilai *cronbach alpha* > 0.6, yang artinya keempat variabel instrument *job embeddedness*, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention* dinyatakan *reliable* atau memenuhi syarat untuk digunakan dalam penelitian.

2. Uji Hipotesis

a. Analisis regresi linier berganda tahap 1

Penelitian ini menggunakan uji linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis 1 dan hipotesis 2 yaitu ada pengaruh *job embeddedness* terhadap kepuasan kerja dan pengaruh komitmen

organisasi terhadap kepuasan kerja. Pengujian tersebut dapat menggunakan pengujian t dan koefisien detereminasi (R^2). Maka hasil analisis yang didapatkan menggunakan SPSS 16 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Variabel | B | Std. Error | Beta | T hitung | Sig t | Ket. |
|-------------------------|--------|------------|-------|----------|-------|------------|
| (Constant) | 9.794 | | | | | |
| <i>Job embeddedness</i> | 0,299 | 0,91 | 0,359 | 3,271 | 0,02 | Signifikan |
| Komitmen Organisasi | 0,413 | 0,101 | 0,447 | 4,069 | 0,00 | Signifikan |
| F hitung | 24,918 | | | | | |
| Sig F | 0,000 | | | | | |
| Adjusted R Square | 0,456 | | | | | |

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa hipotesis 1 *job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. dan hipotesis 2 komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari *job embeddedness* terhadap kepuasan kerja sebesar 0,02 dan nilai signifikansi dari komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,00, yang mana nilai tersebut $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh *job embeddedness* dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan dengan nilai koefisien beta = 0,299 dan 0,413, artinya **Hipotesis 1 dan Hipotesis 2 diterima.**

b. Analisis regresi linier berganda tahap 2

Penelitian ini menggunakan uji linear berganda tahap 2 digunakan untuk menguji hipotesis 3, hipotesis 4, dan hipotesis 5 yaitu ada pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention*, pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Pengujian tersebut dapat menggunakan pengujian t dan koefisien detereminasi (R^2). Maka hasil analisis yang didapatkan menggunakan SPSS 16 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Variabel | B | Std. Error | Beta | T hitung | Sig t | Ket. |
|-------------------------|--------|------------|--------|----------|-------|------------------|
| (Constant) | 18,549 | | | | | |
| <i>Job embeddedness</i> | -0,176 | 0,063 | -0,290 | -2,782 | 0,07 | Tidak Signifikan |
| Komitmen Organisasi | -0,366 | 0,073 | -0,543 | -4,995 | 0,00 | Signifikan |
| Kepuasan Kerja | -0,062 | 0,085 | -0,084 | -0,722 | 0,473 | Tidak Signifikan |
| F hitung | 28,454 | | | | | |
| Sig F | 0,000 | | | | | |
| Adjusted R Square | 0,591 | | | | | |

Berdasarkan pada tabel 4.16 maka dapat dijelaskan hasil penelitian sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *turnover intention*

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -0,722, koefisien regresi (B) -0,62 dengan probabilitas sebesar 0,473. Suatu variabel dianggap signifikan apabila nilai probabilitas yang dimiliki adalah < 0,05. Maka disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* atau **Hipotesis 3 ditolak**. Ini menunjukkan semakin meningkatnya kepuasan kerja tidak mempengaruhi *turnover intention* secara signifikan.

2) Pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention*

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -2,782, koefisien regresi (B) -0,176 dengan probabilitas sebesar 0,07. Suatu variabel dianggap signifikan apabila nilai probabilitas yang dimiliki adalah < 0,05. Maka disimpulkan bahwa *job embeddedness* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* atau **Hipotesis 4 ditolak**. Ini menunjukkan semakin meningkatnya *job embeddedness* tidak mempengaruhi *turnover intention* secara signifikan.

3) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -4,995, koefisien regresi (B) -0,366 dengan probabilitas sebesar 0,00. Suatu variabel dianggap signifikan apabila nilai probabilitas yang dimiliki adalah < 0,05. Maka disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* atau **Hipotesis 5 diterima**. Ini menunjukkan semakin meningkatnya Komitmen organisasi mampu mempengaruhi *turnover intention* secara signifikan.

c. Path Analysis

Analisis jalur bertujuan untuk menguji Hipotesis 6 dan 7. Hasil perhitungan kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh *job embeddedness* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. dapat dilihat bahwa *job embeddedness* mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebesar -0,030 dan pengaruh langsung sebesar -0,29 sehingga total *effect* sebesar -0,59. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebesar -0,037 dan pengaruh langsung sebesar -0,543 sehingga total *effect* sebesar -0,580

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pengaruh langsung sehingga hiptesis 6 dan 7 ditolak.

SARAN

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

1. Bagi pihak PT. Trikarsa Wira Samudera

Dengan melihat dari hasil kuesioner yang telah didapatkan dari PT. Trikarsa Wira Samudera, dapat dilihat bahwa para karyawan di perusahaan ini telah memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi, kepuasan kerja yang tinggi, dan komitmen organisasi yang tinggi. Saran yang dapat peneliti berikan bagi perusahaan ini ialah perusahaan harus mempertahankan hubungan baik dengan karyawannya agar karyawan dapat bertahan lebih lama lagi di dalam perusahaan sehingga para karyawan dapat membantu perusahaan guna untuk mencapai tujuan awalnya dengan cara melakukan *gathering*. Perusahaan mungkin menambahkan fasilitas kepada karyawan dengan memberikan asuransi keselamatan kerja. Perusahaan sudah baik dalam memperlakukan karyawannya, baik itu dalam lingkungan kerja maupun pemberian timbal balik kepada karyawannya. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang selalu memprioritaskan

kesejahteraan karyawannya, karena dengan karyawan yang sejahtera maka perusahaan pun akan dapat berkembang dengan lebih baik.

2. Bagi peneliti yang akan datang
 - a. Kepada peneliti yang akan datang, diharapkan saat menyebarkan kuisioner tidak menggunakan google form, karena jika menggunakan google para karyawan akan lupa untuk mengisinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Riau Crumb Rubber Factory (Ricry) Pekanbaru. Vol 4(No.1).
- Arifah, D. A., & Romadhon, C. (N.D.). Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. 13.
- Astamarini, R. O. (2019). Analisis Pengaruh Job Embeddedness dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention Pada PT PURNAMA INDONESIA. 7, 7.
- Crow, M. S, Lee, C.B, & Joo, J. J. (2012). Organizational Justice And Organizational Commitment Among South Korean Police Officers An Investigation Of Job Satisfaction As A Mediator, *Journal Of Police Strategies & Management*, Vol 35, No 2, 402-423.
- Dewi, N. L. Y. A., & Suwanda, I. G. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen organisasional Sebagai Variabel Mediasi. vol.5(No.9).
- Dessyarti, R, S. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pemasaran(pada dealer motor pt suzuki cabang madiu dan ngawi). vol. 7, issn: 2302-4747.
- Ghozali, I. (2017). Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 24 Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, I., & 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*, 22(2), 271–281. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.02.003>
- Hasibuan, D. H. M. S. (2008). Manajemen Sumber Daya Alam Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Huang, W.-R., & Su, C.-H. (2016). The mediating role of job satisfaction in the relationship between job training satisfaction and turnover intentions. *Industrial and Commercial Training*, 48(1), 42–52. <https://doi.org/10.1108/ICT-04-2015-0029>
- Kismono, G. (2011). The Relationships between Job Embeddedness, Work-Family Conflict, and the Impact of Gender on Turnover Intention: Evidence from the Indonesian Banking Industry. 280.
- Lee, T. w., Mitchell, T. R., Sablynski, C. J., Burton, J. P., & Holtom, B. C. (2004). THE EFFECTS OF JOB EMBEDDEDNESS ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP, JOB PERFORMANCE, VOLITIONAL ABSENCES, AND VOLUNTARY TURNOVER. *Academy of Management Journal*, 47(5), 711–722. <https://doi.org/10.2307/20159613>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: an evidence-based approach*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment. 29.
- 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*, 21.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process. 30.
- Polii, lidya R. G. (2015). (3)2812-ID-analisis-keterikatan-karyawan-terhadap-pekerjaan-dan-lingkungan-kerja-terhadap-k.pdf. VOL.3 NO.4, 13.
- Porter, L. (1974). Organizational Commitment Job Satisfaction, And Turnover intention Among Psychiatric Technicians. 59(7).

- Prabawa, M. Y., & Suwandana, I. G. M. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Grand Mirage Resort & Thalasso Bali. 6(12), 31.
- Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan. Vol.8(No.1).
- Rahmawanti, A., Fajarwati, & Fauziyah. (2017). Statistika Teori dan Praktek Edisi IV. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). Organizational Behavior (17th ed.).
- Rohman, M. L. (2018). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah. Volume 7(No.20).
- Sidabutar, F. A. (2017). Pengaruh Job Stress, Job Embeddedness dan Job Satisfaction terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Kap Hendrawinata Eddy, Siddharta & Tanzil).
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Sun, T., Zhao, X. W., Yang, L. B., & Fan, L. H. (2012). The impact of psychological capital on job embeddedness and job performance among nurses: a structural equation approach: Impact of psychological capital. *Journal of Advanced Nursing*, 68(1), 69–79. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05715.x>
- Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Koperasi. 16.
- Takawira, N., Coetzee, M., & Schreuder, D. (2014). Job embeddedness, work engagement and turnover intention of staff in a higher education institution: An exploratory study. *SA Journal of Human Resource Management*, 14(1). <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v12i1.524>
- Uma Sekaran, & Roger Bougie. (2017). Metodologi Penelitian untuk Bisnis Edisi 6 Buku 2 (6th ed., Vol. 2). Salemba Empat.

- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen*. Malang. Jawa Timur: Universitas Brawijaya Press.2014.
- Widyasari, N. M., Dewi, I. M. A. M., & Subudi. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Zakaria, R., & Astuty, I. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Job Embeddedness Sebagai Variabel Intervening (Studi PadaKaryawan Di PT. Primissima). 8(1), 16.
- Zeffane, R. M. (1994). Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach. *International Journal of Manpower*, 15(9), 22–37.
<https://doi.org/10.1108/01437729410074182>
- Zopiatis, A., Constanti, P., & Theocharous, A. L. (2014). Job involvement, commitment, satisfaction and turnover: Evidence from hotel employees in Cyprus. *Tourism Management*, 41, 129–140. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2013.09.013>

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH *JOB EMBEDDEDNESS* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. TRIKARSA WIRA SAMUDERA BANJARMASIN**

***THE EFFECT OF JOB EMBEDDEDNESS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT
IN TURNOVER INTENTION WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING ON
PT. TRIKARSA WIRA SAMUDERA BANJARMASIN***

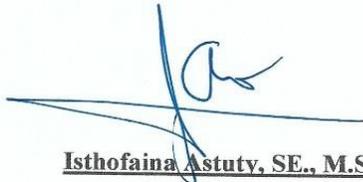
Diajukan oleh :

DIMAS AGUNG RIZKIA

20160410114

Telah disetujui Dosen Pembimbing

Pembimbing,



Isthofaina Astuty, SE., M.Si.

NIK. 19700428199603143051

Tanggal, 24 Desember 2019