

**HUBUNGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN
JOB EMBEDDEDNESS PADA KARYAWAN PT.X DI
YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu Psikologi**

Oleh :

Faridatul Khusna

NIM : 12710085

Dosen Pembimbing :

Miftahun Ni'mah Suseno, S.Psi.,M.si

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2019**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Faridatul Khusna
NIM : 12710085
Jurusan : Psikologi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul **“Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan *Job Embeddedness* Pada Karyawan PT.X di Yogyakarta”** tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, 1 Agustus 2019

Yang menyatakan,



Faridatul Khusna

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada :

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial Humaniora

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Di Yogyakarta

Hal : Persetujuan Skripsi

Assalamualaikum Wr.Wb

Setelah memeriksa, mengarahkan, dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing menyatakan bahwa skripsi mahasiswa:

Nama : Faridatul Khusna

NIM : 12710085

Jurusan: Psikologi

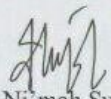
Judul : Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan *Job Embeddedness* Pada Karyawan PT. X di Yogyakarta.

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Program Studi Psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu psikologi. Dengan ini kami mengharapkan mahasiswa tersebut segera dapat dipanggil untuk memepertanggung jawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 2 Agustus 2019


Miftahun Ni'mah Suseno, S.Psi., M.si
NIP: 19770313 200912 2001



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-333/Un.02/DSH/PP.00.9/08/2019

Tugas Akhir dengan judul : HUBUNGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN JOB EMBEDDEDNESS PADA KARYAWAN PT. X DI YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : FARIDATUL KHUSNA
Nomor Induk Mahasiswa : 12710085
Telah diujikan pada : Jumat, 09 Agustus 2019
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Miftahun Ni'mah Suseno, S.P.Si., M.A
NIP. 19770313 200912 2 001

Penguji I

Mayreyna Nurwardani, S.Psi., M.Psi
NIP. 19810505 200901 2 011

Penguji II

Nuristighfari Masri Khaerani, S.Psi., M.Psi
NIP. 19761028 200912 2 001

Yogyakarta, 09 Agustus 2019
UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Dekan



Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.
NIP. 19680416 199503 1 004

Motto

“Hidup adalah tentang keberanian menghadapi tanda tanya”



HALAMAN PERSEMBAHAN

Untuk kedua orangtua tercinta

Ibu Rohmah dan Bapak Dur Rohman

Dan seluruh keluarga



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, Allah swt, karena atas izin-Nya, penulis mampu menyelesaikan karya sederhana yang masih sangat banyak kekurangannya ini. Alhamdulillah, skripsi dengan judul “Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan *Job Embeddedness* Pada Karyawan PT. X di Yogyakarta” ini selesai dikerjakan. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Nabi Muhammad SAW, yang kita harapkan syafa'at di hari akhir nanti.

Ucapan terima kasih juga penulis ungkapkan sepenuh hati kepada mereka yang memberikan dukungan dalam bentuk apapun, baik itu doa, dukungan moril, materil. Dalam kesempatan ini penulis akan mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Drs. Yudian Wahyudi, M.A., Ph. D. Selaku rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Mochammad Sodik, M.Si selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Retno Pandanarum, S.Psi., M,Si, selaku Ketua Program Studi Psikologi yang telah membantu peneliti dalam proses administrasi penelitian.
4. Ibu Miftahun Ni'mah Suseno, S.Psi.,M.si, selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Terima kasih yang sebesar-besarnya penulis haturkan, karena dengan bimbingan, arahan dengan penuh kesabaran sehingga penulis mampu belajar banyak hal dalam penulisan skripsi ini.

5. Kepada Ibu Mayreyna Nurwardani, S. Psi., M. Psi. Sebagai Dosen Penguji Skripsi yang memberikan banyak sumbangsih saran, kritik dan masukan yang membangun dalam penulisan skripsi ini.
6. Kepada Dosen Pembimbing Akademik sekaligus Sebagai Dosen Penguji Skripsi, Bu Nuristighfari Khaerani Masri, S.Psi., M. Si., yang selalu sabar dan tak mengeluh akan kenakalan dan sikap penulis yang mungkin kurang berkenan serta Dosen Psikologi pada khususnya dan staf di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, pada umumnya.
7. Seluruh Dosen di Program Studi Psikologi yang telah mengajarkan banyak ilmu yang sangat bermanfaat dan Insyaallah akan menjadi bekal bagi peneliti di masa depan.
8. Kepada orangtua penulis, Bapak dan Ibu di rumah, yang selalu mendukung penulis dalam menyelesaikan studi, dukungan moril maupun materil, dan tak henti-hentinya terus mendoakan untuk kebaikan dan kebahagiaan penulis. Tiada kata yang sanggup mewakili ucapan terima kasih.
9. Kepada Andra, terimakasih selalu menjadi sumber semangat untuk penulis, dan selalu mengingatkan penulis untuk pulang.
10. Kepada saudara dan seluruh keluarga penulis di rumah, kakak-kakak penulis Mas Nawir, Mas MJ dan semua saudara yang tidak disebutkan, terimakasih tiada lelah untuk selalu menyemangati penulis. Semoga Allah selalu melindungi dan menyayangi keluarga kita
11. Kepada karyawan PT. X yang sudah membantu mengisi kuesioner penelitian ini sehingga penelitian ini terlaksana dengan baik.

12. Kepada teman satu angkatan psikologi Uzi, Djindan, Ais, Litani, Fina, Ishmah yang selalu membantu dan mengingatkan penulis untuk segera menyelesaikan skripsi. Tak lupa juga ungkapan terimakasih kepada seluruh teman satu angkatan psikologi 2012 yang tidak bisa penulis sebutkan seluruhnya.
13. Kepada seluruh teman-teman LPM Arena, Iim, Unik, Ilmi dan semuanya. Terimakasih sudah diberikan kesempatan untuk berproses dan belajar didalam organisasi yang penuh dengan suka duka. Membuat penulis selalu haus dengan membaca.
14. Kepada Marta dan Mbak Olip yang selalu *support*, terimakasih sudah menjadi teman sekaligus sahabat yang selalu mengingatkan penulis untuk kembali ke agama dan tidak bosan mengingatkan penulis untuk terus berusaha dan bersolawat. Kalian teman yang luar biasa.
15. Kepada teman-teman kerja di kantor, terimakasih buat kalian semuanya sudah menjadi teman yang sangat menyenangkan dan penuh tawa. Bety, Dewi, Zul, Yayah, Qosos, Julius dan seluruhnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.
16. Terakhir untuk diri penulis sendiri, terimakasih sudah bertahan hingga kini, terimakasih terus mau untuk belajar dan tidak menyerah dengan hidup yang menawarkan banyak rasa.

Akhir kata, penulis mengucapkan mohon maaf yang sebesar-besarnya apabila dalam penulisan skripsi ini masih sangat banyak kekurangan dan kesalahan. Apabila ada sumbangsih kritik dan saran akan penulis terima dengan sepenuh hati. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan semua yang membaca pada umumnya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokaatuh

Yogyakarta, 1 Agustus 2019

Penulis

Faridatul Khusna



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR DINAMIKA	xv
DAFTAR DIAGRAM	xvi
INTISARI	xvii
ABSTRACT	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	12
1. Manfaat Teoritis	12
2. Manfaat Praktis	12
E. Keaslian Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	23
A. <i>Job Embeddedness</i>	23
1. Pengertian <i>Job Embeddedness</i>	23

2. Aspek <i>Job Embeddedness</i>	25
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>job embeddedness</i>	28
B. Persepsi Dukungan Organisasi.....	31
1. Pengertian Persepsi Dukungan Organisasi.....	31
2. Aspek Persepsi Dukungan Organisasi.....	33
C. Perusahaan <i>Startup</i>	36
1. Pengertian Perusahaan <i>Startup</i>	36
2. Karakteristik Perusahaan <i>Startup</i>	40
D. Dinamika Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan <i>Job Embeddedness</i> di Perusahaan <i>Startup</i>	40
E. Hipotesis Penelitian	48
BAB III METODE PENELITIAN	49
A. Identifikasi Variabel Penelitian	49
B. Definisi Operasional	49
1. <i>Job Embeddedness</i>	49
2. Persepsi Dukungan Organisasi	50
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	50
1. Populasi... ..	50
2. Sampel	51
D. Metode Pengumpulan Data.....	53
E. Validitas, Seleksi Aitem dan Reliabilitas	56
F. Metode Analisis Data	58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	61
A. Orientasi Kancan	61
B. Persiapan Penelitian.....	63
1. Tahap Perzinan	63

2. Pelaksanaan <i>Try out</i>	63
3. Hasil <i>Try out</i>	64
4. Uji Reliabilitas.....	69
C. Pelaksanaan Penelitian	70
D. Analisis Data.....	72
1. Kategorisasi Subjek	72
2. Uji Asumsi	75
3. Uji Hipotesis.....	76
E. Pembahasan.....	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	81
A. Kesimpulan	81
B. Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	83
DAFTAR LAMAN	88
LAMPIRAN - LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Blueprint Skala <i>Job Embeddedness</i>	54
Tabel 2. Blueprint Skala Persepsi Dukungan Organisasi	55
Tabel 3. Selebaran Aitem Lolos dan Gugur Skala <i>Job Embeddedness</i>	65
Tabel 4. Selebaran Aitem Lolos Skala <i>Job Embeddedness</i> dengan NomorBaru	66
Tabel 5. Selebaran Aitem Lolos dan Gugur Skala Persepsi Dukungan Organisasi	67
Tabel 6. Selebaran Aitem Lolos Skala Persepsi Dukungan Organisasi dengan Nomor Baru	68
Tabel 7. Uji Reliabelitas	70
Tabel 8. Deskripsi Statistik	72
Tabel 9. Rumus Kategorisasi Subjek 5 Kelompok.....	73
Tabel 10. Kategorisasi <i>Job Embeddedness</i>	74
Tabel 11. Kategorisasi Persepsi Dukungan Organisasi.....	74

DAFTAR DINAMIKA

Dinamika 1. Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan <i>Job Embeddedness</i> di Perusahaan <i>Startup</i>	47
--	----



DAFTAR DIAGRAM

Diagram 1. Jumlah Industri Kreatif di Yogyakarta.....	61
---	----



Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan *Job Embeddedness* Pada Karyawan PT. X di Yogyakarta

Faridatul Khusna
NIM. 12710085
INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan persepsi dukungan organisasi dengan *job embeddedness*. Subjek dalam penelitian ini sejumlah 105 karyawan di salah satu perusahaan *startup* di Yogyakarta. Pengambilan sampel menggunakan teknik *random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan dua instrument, yaitu skala *job embeddedness* (42 aitem dengan $\alpha = 0,939$) dan skala persepsi dukungan organisasi (49 aitem dengan $\alpha = 0,966$). Metode analisis data menggunakan *spearman rho* untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung. Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan signifikan antara persepsi dukungan dengan *job embeddedness* ($r = 0,759$ dengan $p = 0,000$) Sedangkan nilai *r.square* sebesar 0.665 yang artinya sumbangan efektif persepsi dukungan organisasi terhadap *job embeddedness* sebanyak 66,5%. Hasil penelitian terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi dukungan dengan *job embeddedness* pada karyawan PT. X di Yogyakarta. Semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi pula *job embeddedness*.

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

The Correlation between Perceived Organizational Support and Job Embeddedness of PT. X Employee in Yogyakarta

Faridatul Khusna

NIM. 12710085

ABSTRACT

This research examines the correlation between perceived organizational support and job embeddedness. Subjects of research were 105 employees in a startup company in Yogyakarta. Sampling using a random sampling technique. Data collection using two instruments, scale of job embeddedness (42 items with $\alpha = 0.939$) and scale of perceived organizational support (49 items with $\alpha = 0.966$). Data analysis using the Spearman rho method to determine whether there is a correlation between independent variable and dependent variable. The analysis obtained that there is a significant correlation between perceived organizational support and job embeddedness ($r = 0.759$ with $p = 0.000$). While the value of r^2 is 0.665, which means the effective contribution of perceived organizational support to job embeddedness is 66.5%. This research concluded that there was significant positive correlation between perceived organizational support and job embeddedness of PT X employees in Yogyakarta and the high perceived organizational support equivalent with the job embeddedness.

Keywords : *Perceived Organizational Support, Job Embeddedness, Startup Employee*

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Seiring berkembangnya zaman, teknologi semakin berkembang pesat dan geliat perputaran ekonomi semakin besar. Salah satu bukti berkembangnya teknologi yaitu munculnya beragam perusahaan rintisan (*startup*) berbasis teknologi digital. Berbagai perusahaan baru muncul khususnya dibidang teknologi, *startup* menjadi salah satu jenis perusahaan yang paling banyak di bicarakan orang. Selama ini definisi *startup* belum pernah didefinisikan secara formal. *Startup* hanya identik dengan perusahaan kecil yang memiliki ide inovatif dan lekat dengan istilah *entrepreneur*.

Salah satu pakar dalam bidang kewirausahaan, Steve G (Saputra, 2015) mengemukakan *startup* sebagai sebuah organisasi temporer yang dibentuk dengan tujuan mencari model bisnis yang representatif dan terukur. Kemudian Menurut wikipedia, secara terminologi *startup* merujuk pada perusahaan yang belum lama beroperasi. *Startup* merupakan perusahaan yang masih dalam tahap penelitian dan pengembangan untuk menemukan pasar yang tepat.

Namun selanjutnya, *startup* lebih sering diartikan sebagai perusahaan baru berkembang dan dikaitkan dengan segala sesuatu berbau teknologi, internet, dan *website*. Lebih lanjut, sebuah perusahaan dinilai sebagai perusahaan *startup* ketika memiliki beberapa karakteristik yaitu : Usia perusahaan kurang dari 3 tahun, pendapatan

kurang dari \$100.000/ tahun, masih dalam tahap berkembang, umumnya beroperasi dalam bidang teknologi, produk yang dibuat berupa aplikasi dalam bentuk digital, dan biasanya beroperasi melalui *website* (<https://id.techinasia.com/talk/apa-itu-bisnis-startup-dan-bagaimana-perkembangannya>).

Perusahaan digital dunia yang sudah membuktikan suksesannya dalam ranah teknologi yang bisa memberikan manfaat dan kemudahan kebutuhan manusia adalah Google, Facebook, Youtube. Kisah suksesnya menginspirasi banyak generasi muda untuk mendirikan *startup* mereka dan menyelesaikan permasalahan yang ada di sekitar mereka. Hal ini juga terjadi di Indonesia yang iklim industri teknologinya masih tergolong baru berkembang. Meskipun demikian, antusiasme pelaku industri digital sangat tinggi yang dibuktikan dengan banyaknya *startup* digital yang lahir setiap tahun (Saputra, 2015).

Di Indonesia pertumbuhan perusahaan berbasis IT memiliki perkembangan yang cukup pesat. Sebagaimana dikutip dari laporan *Startup ranking*, Indonesia masuk dalam daftar lima besar negara di dunia dengan jumlah *startup* terbanyak. Totalnya mencapai 1.705 *startup*, menempatkan Indonesia di urutan keempat di bawah Amerika Serikat (28.794 *startup*), India (4.713 *startup*), dan Inggris (2.971) (www.startupranking.com). Banyaknya jumlah *startup* di Indonesia ini tentu saja memberikan angin segar khususnya terhadap pembukaan lapangan kerja baru dan meningkatkan investasi dalam negeri.

Salah satu perusahaan *startup* di Indonesia yang akan di teliti adalah perusahaan PT X yang berlokasi di Jotawang, Bantul sebagai penyelenggara tanda tangan digital yang memiliki legalitas secara hukum. PT X berdiri pada tahun 2016, hingga tahun 2018 jumlah karyawan yang dimiliki mencapai 122 karyawan yang bertempat di Yogyakarta dan Jakarta.

PT X merupakan contoh perusahaan yang bergerak dalam bidang digital yang memiliki perkembangan cukup pesat. Namun di satu sisi dengan perkembangan itu juga di ikuti dengan permasalahan yang semakin komplek di wilayah sumber daya manusia. Mempertahankan dan merawat karyawan yang berkualitas merupakan hal yang harus diperhatikan tentunya dengan sistem dan manajemen yang baik. Maka dari itu perusahaan terus melakukan penyesuaian, bentuk penyesuaian yang dilakukan oleh perusahaan yaitu dalam menetapkan peraturan, yang hingga saat ini masih sering berganti-ganti. Peraturan baru dibuat ketika terjadi masalah di lingkungan kerja. Namun ternyata hal ini menjadi salah satu kendala pada karyawan.

Jika karyawan dituntut untuk meningkatkan kinerja guna memberikan kepuasan terhadap konsumen, maka pihak organisasi/ perusahaan juga harus memberikan kepuasan terhadap karyawannya. Kepuasan yang dimaksud bisa berupa lingkungan organisasi yang nyaman, iklim organisasi yang kondusif, memberikan fasilitas yang memadai, serta rekan kerja dan atasan yang menyenangkan. Mitchell, Holtom, Lee, Sablynski dan Erez, (2001) menjelaskan bahwa karyawan akan merasa nyaman dan bahagia jika kebutuhan sosial dan emosional terpenuhi dengana baik. Setelah karyawan merasa puas

dengan apa yang sudah diberikan oleh perusahaan, maka karyawan akan berperilaku dan memberikan kinerja yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Bill Gross, seorang *founder Idealab* dalam sebuah studinya mengungkapkan bahwa terdapat 5 faktor yang menentukan kesuksesan sebuah *startup*. Kelima faktor tersebut adalah *timing* (42%), *team* (32%), *idea* (28%), *bussiness model* (24%), dan *funding* (14%). Riset tersebut dilakukan terhadap 200 *startup* yang sukses dan gagal yang berada di dalam naungan *Idealab* dan beberapa *startup* di luar *Idealab* seperti Uber, AirBnb, YouTube, dan lainnya (www.inc.com).

Berdasarkan penelitian mengenai *startup* yang dilakukan oleh Sitepu (2017) menyebutkan bahwa faktor *human relation* memberikan pengaruh terbesar (44,6%) terhadap kesuksesan bisnis *startup*, jika dibandingkan dengan faktor *operational*, *marketing*, dan *finance*. Hal ini diartikan bahwa kualitas *human relation* baik pada sesama pihak internal maupun antar pihak internal dan eksternal bagus, maka dengan cepat akan meningkatkan keberhasilan *startup*.

Merujuk pada pendapat Bill Gross dan Sitepu telah dipaparkan di atas, Berbagai permasalahan yang disebutkan menjadi tantangan bagi perusahaan. Terlebih, faktor *human* atau sumber daya manusia tidak bisa diabaikan, jika tidak ingin mengalami kerugian lebih banyak di kemudian hari. Perusahaan pasti menyadari bahwa karyawan adalah aset dan investasi besar untuk keberlangsungan sebuah perusahaan. Tim yang solid dibutuhkan untuk memunculkan ide-ide baru yang

kreatif dan inovatif, yang berdampak positif bagi keberlangsungan perusahaan *startup*.

Koneksi atau hubungan yang positif antara karyawan dengan lingkungan kerja dan kelekatanannya terhadap perusahaannya dalam hal ini disebut dengan istilah *job embeddedness*. Mitchell dan kawan-kawan (2001) menjelaskan *job embeddedness* merupakan jaringan yang mendorong individu untuk tetap berada dalam organisasi, dimana jaringan tersebut terbagi menjadi organisasi itu sendiri dan komunitas didalamnya. *Job embeddedness* menyusun hubungan tentang seberapa baik orang-orang merasa cocok dengan pekerjaan dan komunitasnya; bagaimana hubungan antar orang-orang didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan; dan apa yang akan mereka serahkan atau korbankan apabila meninggalkan jabatan atau komunitas mereka (Mitchell dan kawan-kawan, 2001).

Job embeddedness mewakili serangkaian faktor umum yang mempengaruhi pengambilan keputusan retensi karyawan, yang bukan hanya mencakup faktor pekerjaan, namun juga relasi dengan rekan kerja, kecocokan antara seseorang dengan divisi kerjanya, (Zhao & Liu, 2010). Mitchell dan Lee (2001) menambahkan bahwa karyawan yang merasakan adanya koneksi dan lekat dalam lingkungan kerja dan organisasi mereka akan cenderung untuk bertahan dan meningkatkan kinerja dengan pekerjaan yang dia miliki.

Job embeddedness yang dimiliki oleh seseorang baik dengan organisasi maupun komunitasnya akan membuat individu tersebut merasa nyaman, mendapatkan kondisi emosi yang baik dan persepsi

positif mengenai lingkungan kerja, sehingga mampu memunculkan kondisi bahagia dalam melakukan pekerjaan, baik dalam situasi formal (saat jam kerja) maupun non formal (diluar jam kerja) (Baihaqi, Sunuharyo & Widy, 2018)

Beberapa penelitian yang sudah dilakukan menjelaskan bahwa *job embeddedness* terbukti berpengaruh pada efektifitas dan produktifitas perusahaan dengan mengurangi *turnover* dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Baihaqi, Sunuharyo dan Widy (2018) menambahkan bahwa keberhasilan dalam mengelola *job embeddedness* ini mampu mengatasi hal-hal yang merugikan perusahaan seperti *turnover*, retensi karyawan, ketidakpuasan kerja karena berpengaruh pada produktivitas kerja.

Kismono (2011) berpendapat bahwa karyawan yang memiliki *job embeddedness* dalam pekerjaan mereka akan merasa lebih melekat pada kolega, pekerjaan dan organisasi dan mengekspresikan keterikatan mereka dengan mempertahankan keanggotaan organisasi ditempat mereka bekerja. Individu yang merasa ada ikatan kuat (*embedded*) antara dirinya dengan pekerjaan dan organisasinya cenderung memiliki perilaku yang positif dalam pencapaian tujuan organisasi dibandingkan individu yang kurang merasa ada ikatan antara dirinya dengan organisasi (Firtiyani, 2013).

Job embeddedness dalam konsepnya terdiri dari tiga aspek, yaitu *links*, *fit*, dan *sacrifice*. *Links* diartikan sebagai hubungan formal atau informal seseorang dengan orang lain dan aktivitasnya. *Fit* merupakan kesesuaian atau kesamaan pekerjaan dan komunitas dengan

aspek kehidupan lainnya. Sedangkan *sacrifice* adalah suatu bentuk persepsi dimana keuntungan psikologis maupun material akan hilang apabila meninggalkan pekerjaannya (Mitchell dan kawan-kawan, 2001).

Mitchell dan kawan-kawan (2001) menyebutkan bahwa salah satu cara untuk melihat tingkat *job embeddedness* di perusahaan adalah dengan melihat tingkat *turnover* di dalamnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan General Manager di perusahaan *startup* PT. X *turnover* ini sudah terjadi sejak berdirinya perusahaan yaitu seringnya keluar masuk karyawan. Menurut penuturannya dalam satu bulan setidaknya ada satu karyawan yang mengundurkan diri dari pekerjaan dan paling banyak dalam waktu satu bulan bisa sampai empat karyawan yang mengundurkan diri. Jika hal ini dibiarkan terus terjadi maka akan berimbas pada produktifitas perusahaan. Dari segi waktu perusahaan akan memakan waktu lebih banyak untuk melakukan *open recruitment*, wawancara dan training pada karyawan baru. Dari segi biaya perusahaan juga akan mengeluarkan uang *kost* lebih untuk menggaji karyawan baru atau magang yang mana belum tentu akan bertahan dan memberikan kontribusi yang diharapkan oleh perusahaan.

Tingginya tingkat *turnover* dalam perusahaan ini dapat ditekan, salah satunya apabila karyawan memiliki tingkat *job embeddedness* yang baik. Berdasarkan hasil wawancara mengenai *job embeddedness* pada beberapa karyawan di perusahaan *startup* PT X. Pada aspek *link*, yang ditandai dengan bagaimana hubungan formal dan informal dari karyawan dengan lingkungan perusahaan dan komunitasnya, 4 dari 6 karyawan yang diwawancarai menjelaskan bahwa hubungannya dengan

perusahaan baik formal maupun informal sangat buruk disebabkan atasan yang kurang baik dalam pola komunikasinya ditambah peraturan atau SOP yang dibuat sering berubah-ubah, sedangkan untuk komunitasnya sesama karyawan yang bukan atasan cenderung baik.

Dimensi *fit*, dimana karyawan mempersepsikan adanya kesesuaian organisasi dan lingkungannya. Dari 6 karyawan yang di wawancarai kesemuanya berpendapat bahwa lingkungan kerja cukup baik, terdapat fasilitas yang memadai untuk kenyamanan dalam bekerja seperti tempat olah raga, dapur, ruang tidur, mushola dan lain-lain. Sementara dalam pekerjaan mereka mengaku kurang cocok, hal ini disebutkan sejak awal masuk kerja mereka tidak mengetahui pekerjaannya dan mengikuti training hingga mereka benar-benar mampu bekerja di dalam organisasi dan mengikuti tuntutan pekerjaan. Kemudian dimensi terakhir adalah *sacrifice*, dimana karyawan mempersepsikan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pemenuhan materi dan psikologis yang mungkin akan hilang jika meninggalkan perusahaan tempat bekerja. Beberapa diantaranya mengaku tidak akan merasa rugi jika keluar dari pekerjaan dan akan lebih memilih meninggalkan pekerjaan apabila mendapatkan pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan *passion* yang diminatinya.

Berdasarkan dari hasil wawancara di lapangan yang peneliti lakukan, maka dapat disimpulkan terdapat permasalahan *job embeddedness* pada karyawan. Seharusnya setiap karyawan memiliki tingkat *job embeddedness* yang tinggi dalam organisasi atau perusahaannya bekerja. Mitchell dan kawan-kawan (2001) menyatakan sebaiknya karyawan memiliki tingkat *job embeddedness* yang tinggi supaya karyawan menunjukkan performa yang positif dalam

pekerjannya, dan dapat menekan tingkat *turnover* sehingga produktifitas perusahaan tetap terjaga.

Menurut Nguyen, Taylor, dan Bergiel (2017) terdapat tiga faktor organisasional yang mempengaruhi *job embeddedness*, faktor-faktor tersebut berupa imbalan yang diberikan organisasi, peluang untuk berkembang, dan keadilan prosedural. Ketiga faktor tersebut merupakan dukungan organisasional yang diberikan organisasi kepada pegawainya. Suraya dan Nurtjahjanti (2018) dalam penelitiannya menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan *job embeddedness* yang berarti semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi *job embeddedness* pada karyawan.

Perlakuan-perlakuan dari organisasi yang diterima oleh karyawan ditangkap sebagai stimulus yang diinterpretasikan menjadi persepsi atas dukungan organisasi. Persepsi ini akan menumbuhkan tingkat kepercayaan tertentu dari karyawan atas penghargaan yang diberikan organisasi terhadap kontribusi mereka (*valuation of employees. contribution*) dan perhatian organisasi pada kehidupan mereka (*care about employees. well-being*) (Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch dan Rhoades, 2001). Tingkat kepercayaan karyawan terhadap dukungan organisasi ini akan dipengaruhi oleh evaluasi mereka atas pengalaman dan pengamatan tentang cara organisasi memperlakukan karyawan-karyawannya secara umum (Eisenberger & Stinglhamber, 2011)

Eisenberger dan kawan-kawan (2001) dalam hal ini mendefinisikan persepsi dukungan organisasi sebagai keyakinan global karyawan mengenai sejauh mana organisasi peduli terhadap

kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka. Keyakinan global yang dimaksud adalah terdapatnya konsistensi dari para karyawan mengenai berbagai penilaian dari organisasi yang mungkin diberikan kepada mereka dan berbagai tindakan yang dapat dilakukan organisasi baik menguntungkan maupun merugikan bagi mereka.

Pemberian dukungan yang diperhatikan oleh organisasi kepada pegawai berkaitan dengan persepsi bahwa organisasi peduli terhadap para pegawai. Persepsi bahwa pegawai didukung dan diperhatikan timbul ketika pegawai merasa bahwa organisasi berusaha memenuhi kebutuhan mereka. Menurut Robbins dan Judge (2015) persepsi dukungan organisasi adalah tingkat dimana para pekerja memercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Ismainar (2015) mengatakan bahwa bagi karyawan, organisasi dianggap sebagai sumber penting bagi kebutuhan sosioemosional, seperti penghargaan, kepedulian, dan *tangible benefit* (seperti gaji dan tunjangan kesehatan).

Menurut Rhoades & Eisenberger (2002), Satu bentuk dari persepsi dukungan dari organisasi ialah dukungan dari atasan yang menunjukkan bahwa persepsi dukungan atasan berpengaruh secara signifikan pada perasaan karyawan atas pekerjaan dan komitmen terhadap organisasi atau perusahaan dimana ia bekerja, dan karyawan pun ikut menginterpretasikan dukungan yang diberikan oleh atasan agar dapat mendorong komitmen karyawan pada organisasi.

Hal ini didukung oleh penelitian Silvia dan Suryani (2017) yang menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi dan persepsi dukungan atasan pada karyawan secara parsial berkorelasi positif terhadap *job embeddedness* karyawan.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi dalam upaya memenuhi kebutuhan sosial, materi dan psikologis karyawan dalam bekerja akan berimplikasi terhadap peningkatan *job embeddedness* sehingga karyawan yang berkualitas akan bertahan diperusahaan dan produktifitas perusahaan bisa terawat. Hal tersebutlah yang menjadi landasan bagi peneliti untuk mengajukan penelitian dengan judul “Hubungan persepsi dukungan organisasi dengan *job embeddedness* pada karyawan perusahaan PT X di Yogyakarta”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan yang dijelaskan di latar belakang, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *job embeddedness* pada karyawan PT X ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *job embeddednes* pada karyawan perusahaan PT X di Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat pada ilmu psikologi dan psikologi Industri dan Organisasi pada khususnya mengenai persepsi dukungan organisasi dan *job embeddedness*.
 - b. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan bagi peneliti-peneliti berikutnya yang ingin menggali lebih dalam tentang *job embeddedness*.
2. Manfaat Praktis
 - a. Perusahaan dapat mengetahui seberapa besar tingkat persepsi terhadap dukungan organisasi dan *job embeddedness* yang dimiliki oleh karyawan, sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan produktifitas di dalam organisasi.
 - b. Bagi karyawan untuk mampu mengidentifikasi dukungan organisasi dan *job embeddedness* di dalam perusahaan, dan mengetahui seberapa besar timbal balik yang dilakukan terhadap perusahaan, yang berimplikasi pada produktifitas kerja.

E. Keaslian Penelitian

Hasil penelitian yang dijadikan rujukan dalam penelitian ini adalah penelitian yang berkaitan dengan *job embeddedness* dan persepsi dukungan organisasi, diantaranya yaitu:

1. Penelitian oleh Elvin Perkasa dan Rostiana (2018) pada Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora Vol. 2, No. 1 April dengan

judul *Peran Job Embeddedness terhadap Kinerja dengan Keterikatan Kerja dan Keinginan untuk Menetap sebagai Mediator*. Penelitian ini dilakukan di PT X, sebagai salah satu perusahaan manufaktur otomotif terbesar di Indonesia. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 305 orang. Pengukuran variable *job embeddedness* menggunakan skala yang diadaptasi dari Mitchell dan kawan-kawan (2001). Metode analisis dilakukan dengan regresi ganda. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa peran *job embeddedness* terhadap kinerja dimediasi secara parsial oleh keterikatan kerja dan keinginan untuk menetap. Penelitian yang akan dilakukan memiliki kesamaan diantaranya skala yang digunakan sama-sama menggunakan teori dari Mitchell dan kawan-kawan (2001), sedangkan metode dan subjek penelitian berbeda dengan penelitian sebelumnya.

2. Penelitian oleh Ni Made Ayu Garnita dan I Wayan Suana (2014) pada E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana dengan judul *Pengaruh Job Embeddedness dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention*. Penelitian ini dilakukan pada 34 karyawan PT. Bali Petshop & Grooming divisi penjualan. Alat yang digunakan untuk mengukur *job embeddedness* adalah skala modifikasi dari konsep yang dikembangkan oleh Shafique (2011). Metode analisis menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job embeddedness* dan kepuasan kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover*

intention. Penelitian yang akan dilakukan berbeda dengan penelitian sebelumnya, dari sisi teori dimana penelitian sebelumnya menggunakan 3 variabel dengan alat pengumpulan data dan metode analisis yang berbeda. Selain itu subjek penelitian juga berbeda karena penelitian yang akan dilakukan menggunakan karyawan perusahaan *startup* yang berlokasi di Yogyakarta. Sedangkan penelitian sebelumnya subjek penelitian berlokasi di provinsi Bali.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Endah Mujiasih pada jurnal psikologi UNDIP vol.14 No.1, 40-51 april tahun 2015 dengan judul hubungan antara persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dengan keterikatan karyawan (*employee engagement*). Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik analisis regresi sederhana, hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan dengan nilai ($r=0,631$), persepsi dukungan organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 39,8 % pada keterikatan karyawan. Penelitian yang akan dilakukan berbeda dengan penelitian sebelumnya yaitu dari teori yang digunakan. Penelitian yang akan dilakukan menguji hubungan *job embeddedness* dengan persepsi dukungan organisasi sedangkan penelitian sebelumnya menguji hubungan persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan (*employee engagement*).

4. Penelitian yang dilakukan oleh Hartiwi Agustina pada jurnal sains manajemen vol. 1, no.1 September 2012 dengan judul pengaruh persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja (studi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STIE Palangkaraya). Subjek penelitian berjumlah 37 orang dengan metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan (*direct effect*) persepsi dukungan organisasi terhadap motivasi kerja dan terhadap kinerja dosen (0,388) adalah positif dan signifikan. sedangkan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja (0,222) < dari pengaruh langsung (0,513), perubahan kinerja dosen dipengaruhi oleh perubahan persepsi dukungan organisasi dan motivasi kerja sebesar 63,90 % dan sisanya 36,10 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan. Perbedaan tersebut terletak pada metode analisis dimana penelitian sebelumnya menggunakan model *path analysis* sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan analisis *spearman rho*. Subjek dan teori yang digunakan dalam penelitian juga berbeda.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Fany Silvia dan Ade Irma Suryani pada jurnal ilmiah mahasiswa ekonomi manajemen vol.2, no.1 November: 1-12 tahun 2017 dengan judul Persepsi dukungan organisasi dan persepsi dukungan atasan terhadap

keinginan berpindah dengan *job embeddedness* sebagai variabel mediasi pada karyawan Bank BRI Banda Aceh. Hasil penelitian ini menunjukkan persepsi dukungan organisasi bernilai $-(0,861)$ dan persepsi dukungan atasan berkorelasi positif $(0,548)$ terhadap *job embeddedness* yang berarti semakin tinggi persepsi dukungan organisasi dan persepsi dukungan atasan pada karyawan maka semakin tinggi pula *job embeddedness*. Penelitian yang akan dilakukan memiliki beberapa kesamaan dengan penelitian sebelumnya yaitu variable yang digunakan dan metode analisis yaitu menguji hubungan antara variable persepsi dukungan organisasi dengan *job embeddedness*. Perbedaannya terletak pada subjek penelitian dimana penelitian sebelumnya dilaksanakan pada karyawan bank BRI di aceh sedangkan penelitian yang akan dilakukan berlokasi di Yogyakarta pada karyawan *startup*.

6. Penelitian oleh Kafhaya Maryam Suraya dan Harlina Nurtjahjanti (2018) penelitian thesis dengan judul hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *job embeddedness* pada pegawai kontrak RSUD Kabupaten Temanggung. Subjek penelitian berjumlah 137 orang dengan teknik pengambilan *sampling convenience*, menggunakan metodologi kuantitatif dengan teknik analisis *spearman rho*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan *job embeddedness*, yang berarti semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi *job embeddedness* pada karyawan. Penelitian

ini memiliki kesamaan tema dengan penelitian yang dilakukan yaitu menguji hubungan variable persepsi dukungan organisasi dengan *job embeddedness*. Metode analisis yang digunakanpun memiliki kesamaan, perbedaannya terletak pada subjek penelitian dan alat ukur yang digunakan dalam pengumpulan data.

7. Penelitian oleh Syarifah Aini (2018) dengan judul peran *job embeddedness* sebagai mediator hubungan antara *perceived organizational support* dengan *turnover intention* pada karyawan rumah sakit condong catur Yogyakarta. Subjek penelitian berjumlah 136 karyawan. Menggunakan metodologi kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan *path analysis*. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh langsung *perceived organizational support* dengan *turnover intention* signifikan (0,508) dan pengaruh tidak langsung 0,142. Hipotesis dalam penelitian ini diterima bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan *turnover intention* (pengaruh langsung) dan *job embeddedness* mampu memediasi hubungan negatif antara *perceived organizational support* dengan *turnover intention* (indirect effect). Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan, yaitu metode analisis yang digunakan. Penelitian sebelumnya menggunakan analisis jalur (*path analysis*) sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan uji korelasi *spearman rho*. Selain itu subjek penelitian juga berbeda,

subjek penelitian yang akan dilakukan merupakan karyawan perusahaan *startup* yang terletak di Yogyakarta.

8. Penelitian oleh Sri nathasya Br Sitepu (2017) dengan judul Pengaruh Faktor Internal terhadap Keberhasilan *StartUp* Bisnis di Kota Surabaya. Subjek penelitian ini adalah *startup* bisnis yang berada/beroperasi di Kota Surabaya. Jumlah sampel penelitian sebesar 80 responden. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif pada proses pengolahan data serta informasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor internal (*marketing, human resource, finance, dan operational*) secara simultan berpengaruh positif terhadap keberhasilan bisnis *start-up* di Kota Surabaya. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan, perbedaannya terletak pada variable dan metode analisis yang digunakan, kesamaan dalam penelitian ini yaitu subjek penelitian yang menggunakan karyawan *startup*.
9. Penelitian yang dilakukan Jaya, Ferdiana, dan Fauziati (2017) dengan judul Analisis Faktor Keberhasilan *Startup* Digital Di Yogyakarta. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk mengetahui faktor keberhasilan *startup*, secara khusus *startup* yang ada di kota Yogyakarta. Penelitian dilakukan pada tiga *startup* yang berada di Yogyakarta yaitu perusahaan Tyfons, ICUBE, Tlab. Hasil dari penelitian yaitu keberhasilan usaha bagi *start-up-business* pada *startup* Tyfons, Tlab, dan Icube, adalah SDM/Tim yang baik, *timming* yang tepat, dan juga Ide serta

pendanaan yang cukup. Penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas SDM yang baik serta *timing* yang tepat sangat mempengaruhi keberhasilan usaha yang masih dalam tahap *startup*. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan perbedaan tersebut terletak pada tema, teori dan metode analisis yang digunakan. Penelitian yang akan dilakukan menggunakan model analisis *spearman rho*, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan analisis kualitatif studi kasus. Walaupun subjek penelitian sama-sama menggunakan karyawan *startup*, tetapi perusahaan yang menjadi populasi penelitian berbeda.

Penelitian-penelitian diatas adalah beberapa contoh yang melibatkan variabel persepsi dukungan organisasi dan *job embeddedness*. Selanjutnya yang dilakukan dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Letak persamaan dan perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan adalah :

1. Tema

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kafhaya Maryam Suraya dan Harlina Nurtjahjanti (2018) yaitu menggunakan persepsi dukungan organisasi sebagai variabel bebas dan *job embeddedness* sebagai variabel tergantung. Sedangkan yang lainnya memiliki tema yang berbeda. Penelitian oleh Elvin Perkasa dan Rostiana (2018) menggunakan *job embeddedness* sebagai variabel bebas, Kinerja sebagai variabel tergantung serta Keterikatan Kerja dan Keinginan untuk Menetap

sebagai Mediator. Adapun persepsi dukungan organisasi sebagai variabel bebas terdapat pada penelitian Endah Mujiasih (2015) dengan keterikatan kerja (*employee engagment*) sebagai variabel tergantung.

2. Teori.

Teori yang digunakan di dalam penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Syarifah Aini (2018) menggunakan teori yang dikembangkan oleh Eisenberger & Stinglhamber (2011) dalam mengukur persepsi dukungan organisasi tetapi dalam pengembangan alat ukur peneliti menyusun sendiri dengan mengambil aspek yang dari teori yng dikemukakan oleh Eisenberger & Stinglhamber. Penelitian tentang *job embeddedness* juga menggunakan teori yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Fany Silvia dan Ade Irma Suryani (2017) yaitu menggunakan teori yang dikembangkan oleh Mitchell dkk (2001) namun pada pengembangan alat ukur nya peneliti membuat sendiri aitem-aitem yang akan digunakan dengan mengambil aspek yang dikemukakan oleh (Mitchell dan kawan-kawan 2001)

3. Alat ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala yang disusun sendiri oleh peneliti. Peneliti menggunakan konsep dari aspek yang dikembangkan oleh Mitchell dan kawan-kawan (2001) untuk mengukur *job embeddedness* dan konsep dari aspek yang dikembangkan oleh Eisenberger dan Stinglhamber (2011) untuk mengukur persepsi dukungan organisasi pada

karyawan. Alat ukur ini berbeda karena belum pernah digunakan penelitian tersebut di atas.

Berdasarkan *review* jurnal yang dilakukan peneliti pada tahun-tahun sebelumnya diketahui bahwa penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya. Penelitian sebelumnya hanya terdapat satu penelitian yang memiliki tema yang sama yaitu penelitian yang dilakukan oleh Kafhaya Maryam Suraya dan Harlina Nurtjahjanti (2018) yaitu menggunakan persepsi dukungan organisasi sebagai varbel bebas dan *job embeddedness* sebagai variabel tergantung, penelitian sebelumnya lebih banyak menjadikan *job embeddedness* sebagai variabel bebas, mediator atau moderator untuk menguji variabel organisasi lainnya seperti intensi *turnover*, kepuasan kerja, komitmen organisasi.

Berdasarkan pemaparan beberapa penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian yang akan peneliti ajukan berbeda dengan penelitian sebelumnya dari sisi lokasi, subjek penelitian dan alat ukur yang digunakan. Penelitian menggunakan persepsi dukungan organisasi sebagai variabel bebas dan *job embeddedness* sebagai variabel tergantung yang akan dikupas dengan pendekatan kuantitatif.

4. Subjek

Populasi subjek dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di perusahaan PT X yang memiliki ikatan dengan perusahaan baik kontrak maupun sudah tetap. Pemilihan subjek ini didasarkan pada kriteria subjek penelitian, berdasarkan hasil *review*

penelitian-penelitian diatas subjek tidak pernah diteliti dengan tema penelitian tersebut.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diurai sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis penelitian di terima, yang berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan *job embeddedness* pada karyawan. Semakin tinggi tingkat persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi pula *job embeddedness* yang dimiliki karyawan. Berdasarkan nilai sig. pada variabel analisis statistik menunjukkan taraf signifikansi $p = 0,000$. Nilai r yang didapat dari hasil analisis teknik *spearman rho* sebesar 0,759. Sumbangan efektif prediktor persepsi dukungan organisasi sebesar 66,5% berdasarkan nilai *r.square* sebesar 0.665, sisanya 33,5% merupakan variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

B. SARAN

1. Bagi Karyawan PT. X

Diharapkan untuk karyawan yang memiliki tingkat *job embeddedness* tinggi mampu mempertahankan dan untuk karyawan dengan tingkat *job embeddedness* sedang untuk lebih ditingkatkan. *Job embeddedness* ini bisa didapatkan salah satunya dengan melakukan kegiatan kumpul bersama dengan rekan kerja seperti berbagi pengalaman dalam bekerja dan saling memberi bantuan ketika mengalami kesulitan sehingga akan menumbuhkan rasa nyaman dengan rekan kerja di dalam organisasi.

2. Bagi PT. X

Perusahaan diharapkan mampu meningkatkan persepsi dukungan organisasi, hal ini berimplikasi terhadap jaringan atau hubungan yang positif antara karyawan dengan perusahaan beserta lingkungan didalamnya, yang menjadikan karyawan berkualitas bertahan di dalam organisasi sehingga produktifitas kinerja bisa terjaga. Hal ini bisa dilakukan dengan cara perusahaan lebih memperhatikan dukungan organisasi dan *job embeddedness* kepada karyawan terhadap pekerjaannya, kemudian memberikan nuansa kekeluargaan dalam bekerja seperti membiasakan untuk mengapresiasi pekerjaan karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambahkan populasi yang luas sehingga kemungkinan subjek bisa mewakili jumlah populasi akan memiliki peluang yang lebih besar. Selain itu penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan kuesioner yang berupa angket sehingga subjek penelitian tepat sasaran dan terkontrol dalam proses pengambilan data. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat mengembangkan penelitian mengenai variabel lain yang berkaitan dengan *job embeddedness*, karena berdasarkan hasil analisis penelitian disebutkan bahwa 33,5% *job embeddedness* dipengaruhi oleh variabel lain selain persepsi dukungan organisasi. Sehingga konsep tentang *job embeddedness* menjadi semakin kaya yang berdampak pada positif baik di wilayah praksis maupun teoritis.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, S. (2018). Peran *job embeddedness* sebagai mediator hubungan antara *perceived organizational support* dengan *turnover intention* pada karyawan rumah sakit condong catur. *Skripsi*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Agustina, W. (2012). Pengaruh persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja (studi pada sekolah tinggi ilmu ekonomi-STIE Palangkaraya). *Jurnal sains manajemen*. Vol.1 No.1. ISSN: 2302-1411.
- Allen, D.G., Shore, L.M., & Griffeth, R. W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in *turnover* process. *Journal of Management*. 29 (1). 99-118.
- Awang, A., Amir, A. R. and Osman, W. (2013). Job Behavioral Factors And Turnover Intention: A Case Study At Sime Darby Property Limited. *International Journal Of Advances In Management And Economics* ISSN: 2278-3369 Vol. 2 Issue 6 103-115.
- Azwar, S. (2010). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2011). *Reliabilitas & Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baihaqi, M., Sunuharyo., Widyo. (2018). Pengaruh *on the job embeddedness* terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* dan kinerja karyawan: Studi pada tenaga perawat rumah sakit permata bunda kota malang. *Jurnal administrasi bisnis (JAB)*. Vol.60 No.3.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99, 274–284.

- Crossley, C. D., Bennett, 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*. Vol. 92. 1031-1042.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L (2001) Reciprocation of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied*.
- Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011). Perceived organizational support: *Fostering enthusiastic and productive employees*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Farh, J., Hackett, R. D., & Liang, J. (2007). Individual-level cultural values as moderators of perceived organizational support-employee outcome relationships in China: Comparing the effects of power distance and traditionality. *Academy of Management Journal*. 50 (3), 715-729.
- Fitriyani, W. (2013). Pengaruh kepribadian dan *job embeddedness* terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada karyawan PT. Hadji kalla Makassar. *Skripsi*. Fakultas ekonomi dan bisnis. Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Garnita, Ni, M.A., & Suana, I Wayan (2014). Pengaruh *Job Embeddedness* dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Giosan, C., Holtom, B., & Watson, M. (2005). Antecedents of job embeddedness: The role of individual, organizational and market factors. *Revista de Psihologie Organizationala*, 5(2–4), 31–44.
- Ismainar, H. (2015). Manajemen unit kerja: untuk perekam medis dan informatika kesehatan ilmu kesehatan masyarakat keperawatan dan kebidanan. Yoogyakarta: Deepublish.
- Jaya, MA., Ferdiana, R., Fauziati, S. (2017). Analisis Faktor Keberhasilan Startup Digital Di Yogyakarta. *Fakultas Teknik – Universitas Muria Kudus*. Pros iding SNATI F Ke-4. ISBN: 978-602-1180-50-1

- 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. *Thesis*. Bentley: Curtin University.
- Kurnianti, A. W. (2017). Komunikasi Pemasaran Transportasi Online NGuberJEK. *Jurnal Komunikasi Dan Kajian Media*. Volume 1, Nomor 1. Hal: 69-84
- Mai, Y., & Zheng, Y. (2013). *How On-the-Job Embeddedness Influences New Venture Creation and Growth*. *Journal of Small Business Management*, 51(4), 508–524. doi:10.1111/jsbm.12000
- Mitchell, T., Holtom, B., Lee, T., Sablinski, C., & Erez, M (2001) Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121.
- Mitchell, T. R., and T. W. Lee (2001). “The Unfolding Model of Voluntary Turnover and Job Embeddedness: Foundations for a Comprehensive Theory of Attachment?,” *Research in Organizational Behavior* 23(3), 189–246.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dengan keterikatan karyawan (*employee engagement*). *Jurnal Psikologi Undip*. Vol.14 No.1. 40-51.
- Nguyen, V. Q., Taylor, G. S., & Bergiel, E. (2017). *Organizational antecedents of job embeddedness*. *Management Research Review*, 40(11), 1216–1235. doi:10.1108/mrr-11-2016-0255
- Nostra, N. S. (2011). Skripsi: Hubungan antara *job embeddedness* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan. Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta.
- Perkasa, E. & Rostiana. (2018). Peran *job embeddedness* terhadap kinerja dengan keterikatan kerja dan keinginan untuk menetap sebagai mediator. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni* Vol. 2, No. 1, April: 335-341 ISSN-L 2579-6356.

- Prasetyo, H. N. (2018). Model manajemen layanan relasi bisnis pendekatan strategi layanan ITIL studi kasus pada perusahaan *startup* digital X di Indonesia. *Jurnal Teknologi Informasi dan Manajemen*. Vol. 1 No 1. Juli: E- ISSN 2622-2647.
- Reitz O., Anderson M & Hill P. (2010). Job Embeddedness and nurse retention. *Nurse Administration Quarterly*.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychological*. 87(4), 698-714
- Ries, E. (2011). *The Lean Startup*. New York: Crown Business.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku Organisasi, Buku 1, Edisi 12. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Saputra, A. (2015). Peran inkubator bisnis dalam mengembangkan *digital startup* lokal di Indonesia. *Calyptra: Jurnal ilmiah mahasiswa Universitas Surabaya*. Vol.4 No.1
- Silvia, F. & Suryani, A. I. (2017). 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 November: 1-12
- Sitepu, S.N.Br. (2017). Pengaruh faktor internal terhadap keberhasilan *start-up* bisnis di kota Surabaya. *Jurnal manajemen teori dan terapan*. Vol.10 no.1
- Suraya, K. M., & Nurtjahjanti, H. (2018). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *job embededdness* pada pegawai kontrak RSUD Kabupaten Temanggung. Thesis: Universitas Diponegoro Semarang.
- Suryabrata, Sumadi. (2005). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Suseno, M. N. (2012). *Statistika teori dan aplikasi untuk penelitian ilmu sosial dan humaniora*. Yogyakarta: Ash-Shaff.

- 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*, 12(1), 524-534.doi:10.4102
- Zhao, Erdong & Liu, Liwei. (2010), Comments on Development of Job Embeddedness about Study on Turnover and Exploration into Application in Enterprises. *Asian Social Science*, 6(6), 63-72.

