

**PENGARUH *JOB EMBEDDEDNESS* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* SEBAGAI  
VARIABEL *INTERVENING* PADA TRIKARSA WIRA SAMUDERA  
BANJARMASIN**

**TEDDI ADITYA NUGRAHA**

Univeritas Muhammadiyah Yogyakarta

Email: [teddiaditya@gmail.com](mailto:teddiaditya@gmail.com)

***ABSTRACT***

*This study aims to examine organizational citizenship behavior as a mediating variable the relationship between job embeddedness to turnover intention at PT. Trikarsa Wira Samudera Banjarmasin. 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 and organizational citizenship behavior in the company.*

*The sample technique in this study using 70 respondents as a population. The questionnaire was used as a data collection in this study. Data analysis methods used is path analysis. The results showed that job embeddedness had a positive and significant effect on organizational citizenship behavior. Organizational citizenship behavior has negative and significant effect on turnover intention. Job embeddedness has a negative and significant effect on turnover intention. Organizational citizenship behavior has mediation the relationship between job embeddedness and turnover intention.*

***Keywords: Job Embeddedness, Organizational Citizenship Behavior, Turnover Intention***

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor utama dalam sebuah organisasi karena merupakan penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan visi dan misi sebuah organisasi yang telah ditetapkan. Karyawan sebagai sumber daya utama bagi organisasi selalu dituntut untuk memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan. Keberadaan karyawan sangat penting karena merupakan salah satu faktor penentu dalam produktivitas organisasi. Tanpa adanya karyawan, organisasi tidak akan berjalan dengan baik sehingga visi dan misi organisasi akan sulit tercapai dan akhirnya tidak mampu bertahan dalam persaingan. Bagi organisasi penyedia jasa, kualitas pelayanan adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan konsumen/masyarakat. Semakin bagus kualitas sumber daya manusia terhadap perusahaan, maka akan membuat organisasi semakin berkembang, sehingga organisasi akan bekerja keras dalam mengelola karyawannya agar tetap mempertahankan kualitas tenaga kerjanya. Organisasi wajib menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi semua karyawannya. Karena apabila kondisi organisasi yang tidak kondusif, maka anggota organisasi akan bekerja dibawah tekanan dan akan menghambat produktifitas serta dapat menyebabkan keluarnya karyawan dari organisasinya.

PT. Trikarsa Wira Samudera merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyewaan kapal tongkang (*Barging*) dan keagenan kapal (*Shipping Agency*). Perusahaan ini berpusat di Banjarmasin Kalimantan Selatan dengan

kantor pusat di Jalan Dahlia II No. 57 Banjarmasin Kalimantan Selatan. Berdiri pada tanggal 19 September 2011 dengan memiliki karyawan berjumlah 70 orang. Di bidang usaha *shipping agency*, PT. Trikarsa Wira Samudera melayani jasa pengurusan surat menyurat kapal dan bongkar muat kapal di wilayah Kalimantan Selatan yang meliputi Kantor Syahbandar dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Banjarmasin, Kintap, Satui, dan Kelanis. PT. Trikarsa Wira Samudera memiliki fokus pada peningkatan kualitas pelayanan yang mana merupakan faktor yang sangat penting dalam membentuk kepercayaan konsumen sehingga tercapai loyalitas mereka sebagai konsumen jasa penyewaan dan agen kapal. Beberapa tahun terakhir ini kualitas pelayanan perusahaan berkembang dengan pesat, didukung oleh beberapa faktor kinerja karyawan, salah satunya keterikatan kerja yang tinggi pada diri karyawan. Hal ini terlihat bahwa karyawan selalu siap kapanpun dan bisa membantu apapun walau di luar tanggung jawab pekerjaannya, seperti saling membantu dalam melakukan pekerjaan. Adanya keinginan berpindah karyawan disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya tekanan yang berlebihan yang didapatkan oleh karyawan dari atasan. Namun karyawan memilih bertahan karena telah memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan dengan saling support dan mendapatkan perlakuan yang baik dari atasan.

Dari penjelasan yang membahas hubungan antara *job embeddedness*, *organizational citizenship behavior*, dan kinerja yang didukung dengan beberapa penelitian terdahulu serta fenomena yang terjadi pada obyek penelitian, maka

peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengusung judul “***Pengaruh Job Embeddedness terhadap Turnover Intention melalui Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Trikarsa Wira Samudera Banjarmasin)***”. Penelitian ini merupakan hasil modifikasi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Baihaqi, Sunuharyo, dan Widyo (2018) dengan judul “Pengaruh *On The Job Embeddedness* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Tenaga Perawat Rumah Sakit Permata Bunda Kota Malang)”. Peneliti memodifikasi dengan mengganti variabel kinerja karyawan dengan *turnover intention*, sehingga peneliti menggunakan variabel *job embeddedness*, *organizational citizenship behavior*, dan *turnover intention*.

### **Rumusan Masalah**

Rumusan masalah pertama yaitu apakah *job embeddedness* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*?

Rumusan masalah kedua yaitu apakah *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap *turnover intention*?

Rumusan masalah ketiga yaitu apakah *job embeddedness* berpengaruh terhadap *turnover intention*?

Rumusan masalah keempat yaitu apakah *job embeddedness* berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening?

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. *Job Embeddedness*.

#### a. Definisi *job embeddedness*

Konsep *job embeddedness* menurut Mitchell et al., (2001) merupakan konstruk multi dimensi untuk menjelaskan mengenai bagaimana karyawan tetap bertahan dan tidak meninggalkan pekerjaan dan organisasinya. Mitchell et al., (2001) mendefinisikan *job embeddedness* sebagai berikut: “*job embeddedness is like a net or a web in which an individual can become stuck.*” Atau dapat diartikan *job embeddedness* digambarkan seperti jaring yang membuat individu menjadi terikat (*embed*) terhadap pekerjaan dan organisasinya. *Job embeddedness* adalah kondisi di mana karyawan terikat pada pekerjaan di tempat bekerjanya serta alasan-alasan untuk tetap bertahan pada pekerjaannya. Lee et al., (2004) mengatakan bahwa konsep *job embeddedness* menggambarkan bagaimana karyawan terikat dengan pekerjaan serta organisasi dimana dia bekerja serta aspek – aspek yang berasal dari dalam pekerjaan itu sendiri (*on-the-job*) maupun di luar pekerjaan itu sendiri (*off-the-job*).

Konsep *job embeddedness* menurut Bergiel et al., (2009) didefinisikan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan seseorang untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan dan organisasinya. Sedangkan Sun et al., (2011) menyatakan bahwa *job embeddedness* merupakan istilah

untuk mewakili alasan-alasan yang membuat karyawan tetap bertahan dipekerjaan dan organisasinya.

Berdasarkan pengertian menurut ahli mengenai konsep *job embeddedness*, maka dapat disimpulkan bahwa *job embeddedness* merupakan sebuah jaringan yang menggambarkan bagaimana seseorang menjadi terikat/tertanam di dalam sebuah pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja karena dipengaruhi oleh aspek – aspek yang berasal dari dalam maupun luar pekerjaan.

#### **b. Indikator dan Dimensi *job embeddedness***

Mitchell et al., (2001) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa indikator penting dari *job embeddedness*, diantaranya:

##### 1) *Link* (Hubungan)

Dimensi ini menjelaskan bahwa sejauh mana karyawan dapat menjalin hubungan dengan kolega tempat kerjanya. Semakin banyak hubungan yang terbentuk dengan sesama karyawan maka karyawan tersebut akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya serta merasa terikat dengan pekerjaan dan organisasinya (Mitchell et al., 2001).

##### 2) *Fit* (Kesesuaian)

Dimensi ini menjelaskan sejauh mana kenyamanan dan kesesuaian yang dirasakan dengan organisasi dan lingkungannya.

Kesesuaian tersebut meliputi hal seperti kecocokan dengan kolega, pekerjaan, karir, rencana masa depan kerja serta perusahaan tempat dia bekerja.

### 3) *Sacrifice* (Pengorbanan)

Dimensi ini menjelaskan apa yang harus dikorbankan oleh karyawan tersebut apabila meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja. Menurut Mitchell et al., (2001) *sacrifice* didefinisikan sebagai pandangan terhadap faktor material ataupun non – material yang dikorbankan apabila meninggalkan pekerjaannya.

#### c. **Dampak *job embeddedness***

Kismono, (2011) mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki *job embeddedness* dalam diri mereka akan lebih melekat pada kolega, pekerjaan, organisasi, dan mengekspresikan keterikatan mereka dengan mempertahankan keanggotaan organisasi di tempat mereka bekerja. Mitchell et al., (2001) mengatakan bahwa dibawah kondisi yang sama karyawan yang memiliki tingkat kelekatan yang tinggi akan cenderung tinggal di organisasi mereka, sebaliknya karyawan yang memiliki tingkat kelekatan yang lebih rendah akan lebih condong pada berpindahnya karyawan ke perusahaan lain (*turnover intention*).

## 2. Organizational Citizenship Behaviour

### a. Definisi *Organizational Citizenship Behavior*

*Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* didefinisikan sebagai bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual yang tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi namun dapat meningkatkan efektivitas kinerja organisasi tanpa mengabaikan tujuan produktivitas karyawan. Perilaku ini tidak termasuk dalam deskripsi kerja, sehingga apabila perilaku tidak dilakukan pun tidak akan terkena hukuman (Organ, 1988 dalam Baihaqi, 2018).

Menurut Podsakoff, MacKenzie, Moorman, & Fetter, (1990), *organizational citizenship behavior* adalah perilaku individu yang bersifat bebas yang tidak secara eksplisit mendapat *reward* dari sistem imbalan formal dan secara keseluruhan dapat meningkatkan efektivitas organisasi.

Berdasarkan pengertian dari uraian di atas tentang *organizational citizenship behavior* maka dapat diambil kesimpulan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan sebuah perilaku seorang individu yang berkontribusi lebih dari deskripsi kerja formal dan dapat meningkatkan efektivitas kinerja organisasi. Perilaku tersebut meliputi *extra – role* seperti menolong rekan kerja, menjadi sukarelawan dalam melakukan tugas – tugas ekstra, serta patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja.



## **b. Indikator dan Dimensi *Organizational Citizenship Behavior***

Menurut Organ, 1988 (dalam Podsakoff et al., (1990) menyatakan bahwa terdapat lima indikator *Organizational Citizenship Behavior* diantaranya adalah sebagai berikut:

### 1) *Altruism*

Perilaku tolong-menolong karyawan secara sukarela yang sedang mengalami kesulitan baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain.

### 2) *Conscientiousness*

Perilaku karyawan yang melampaui persyaratan peran minimum organisasi, dalam mematuhi aturan, presensi dan lain sebagainya.

### 3) *Sportsmanship*

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal tanpa merasa keberatan. Individu yang memiliki tingkat *sportsmanship* yang tinggi maka akan menciptakan suasana positif diantara karyawan.

### 4) *Courtesy*

Perilaku individu yang bertujuan untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal.

5) *Civic Virtue*

Perilaku individu yang mengindikasikan bahwa ia bertanggungjawab dengan terlibat dalam dan peduli dengan kehidupan organisasi.

**c. Dampak *Organizational Citizenship Behavior***

Menurut (Podsakoff et al., 1990) dampak dari *organizational citizenship behavior* adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan produktivitas rekan kerja.
- 2) Meningkatkan produktivitas manajer.
- 3) Menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.  
karyawan.
- 4) Menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan kelompok kerja.
- 5) Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.

**3. *Turnover Intention***

**a. Definisi *Turnover Intention***

Menurut (Mobley et al., 1978) mengatakan keinginan pindah kerja atau *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Keinginan untuk pindah dapat dijadikan gejala

awal terjadinya *turnover* dalam sebuah organisasi. *Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya (Zeffane, 1994)

Berdasarkan dari uraian di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa *turnover intention* adalah niat atau kecenderungan individu untuk meninggalkan organisasi secara sukarela namun belum sampai pada tahap melakukan perpindahan kerja ke perusahaan lain.

#### **b. Indikator dan Dimensi *Turnover Intention***

Menurut (Mobley et al., 1978) terdapat tiga indikator yang terdapat dalam *turnover intention*, yaitu:

- 1) Memikirkan untuk keluar.
- 2) Pencarian alternatif pekerjaan.
- 3) Niat untuk keluar.

#### **c. Dampak *Turnover Intention***

(Mobley et al., 1978) mengatakan tinggi rendahnya *turnover intention* akan memberikan beberapa dampak diantaranya sebagai berikut:

- 1) Beban Kerja.
- 2) Biaya penarikan karyawan.
- 3) Biaya latihan.
- 4) Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.
- 5) Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.

## Kerangka Pikiran

### 1. Pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Karyawan yang memiliki *job embeddedness* yang tinggi biasanya akan merasa nyaman saat bekerja. Karyawan akan merasa nyaman dalam berelasi dengan teman kantor karena ia telah memiliki beberapa kesamaan yang membuat karyawan tersebut dikatakan berada dalam zona nyaman. Karyawan yang merasa nyaman dengan diri sendiri, kemudian akan merasa nyaman dengan orang lain dan lingkungannya. Nyaman dalam berelasi dengan karyawan lain akan membuat seorang karyawan tidak segan – segan untuk membantu karyawan lain yang sedang dalam mengalami kesulitan, hal ini merupakan perwujudan dimensi *altruism* pada OCB. Karyawan yang memiliki keterikatan yang kuat akan merasa terhubung dengan organisasinya, kemudian karyawan akan bekerja keras dalam organisasi dan berusaha untuk tidak mengeluh dalam bekerja. Tidak mengeluh dalam pekerjaannya ini merupakan perilaku yang mencerminkan dimensi *sportsmanship* dalam OCB. Semakin tinggi tingkat keterikatan kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat OCB karyawan. Didukung oleh penelitian terdahulu milik Baihaqi *et al* (2018), Nafei (2015), Anam *et al* (2016) dan Cahyani (2018)

Berdasarkan dari logika hubungan antara *job embeddedness* dan *organizational citizenship behavior*, didukung dengan beberapa penelitian terdahulu maka hipotesis pertama yang disusun yaitu:

**H<sub>1</sub>: Diduga terdapat pengaruh positif signifikan antara *job embeddedness* terhadap *organizational citizenship behavior*.**

## **2. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Turnover Intention***

OCB merupakan sinyal dari seorang karyawan bahwa dirinya merasa turut memiliki perusahaan, hal ini disebabkan ketika seorang karyawan yang memiliki hubungan baik dengan rekan kerja, merasa nyaman dengan pekerjaannya, maka karyawan akan secara sukarela membantu melakukan tugas yang lain, perilaku ini merupakan perwujudan dari dimensi *altruism*. Karyawan tidak akan menunjukkan perasaan negatif seperti mengeluh dalam bekerja yang merupakan perwujudan dari dimensi *sportsmanship*. Karyawan yang memiliki tingkat OCB yang tinggi akan tetap bertahan pada perusahaannya. Sebaliknya apabila karyawan yang tingkat OCB yang rendah maka tingkat *turnover intention* akan meningkat. Didukung oleh penelitian terdahulu milik Adawiyah *et al* (2018), Saraswati & Ribek (2018), dan Rahayu (2016) yang menyebutkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

**H<sub>2</sub>: Diduga terdapat pengaruh negatif signifikan antara *organizational citizenship behavior* terhadap *turnover intention*.**

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

*Job embeddedness* yang tinggi akan membuat karyawan memilih untuk tetap bertahan pada organisasinya. Apabila karyawan telah menjalin hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja atau dengan atasannya, sehingga karyawan merasa betah untuk tetap bekerja di organisasinya. Sebaliknya apabila *job embeddedness* rendah maka *turnover intention* yang terjadi pada di organisasi tersebut tinggi. Didukung oleh penelitian terdahulu milik Rarasanti & Suana (2016), Bitha & Ardana (2017), Sidabutar (2017), Astamarini (2019) dan Zakaria & Astuty (2017) yang menyebutkan bahwa *job embeddedness* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

**H<sub>3</sub>: Diduga terdapat pengaruh negatif *job embeddedness* terhadap *turnover intention*.**

### **4. Pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *Turnover Intention* melalui OCB sebagai Variabel Intervening**

Karyawan yang memiliki tingkat *job embeddedness* yang tinggi belum tentu tingkat *turnover intention* menjadi rendah, karena ketika karyawan tersebut memiliki tingkat *organizational citizenship behavior* yang rendah

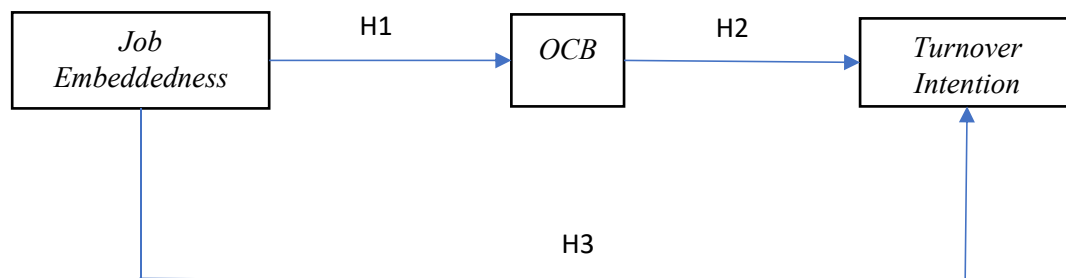
maka karyawan dapat memilih untuk meninggalkan pekerjaan dan organisasinya. Ketika karyawan yang memiliki hubungan (*link*) dengan rekan kerja yang baik serta merasa cocok dengan pekerjaan, rekan kerja dan organisasi, namun karyawan tersebut tidak mpedulikan rekan kerja dan bersikap acuh terhadap lingkungan kerjanya, serta sering bersikap mengeluh (*sportsmanship*) dengan pekerjaannya maka hal tersebut dapat membuat karyawan meninggalkan pekerjaan dan organisasinya.

Berdasarkan logika hubungan antara *job embeddedness* mempengaruhi terjadinya *turnover intention* melalui *organizational citizenship behavior* maka hipotesis penelitian keempat dapat disusun sebagai berikut:

**H<sub>4</sub>: *job embeddedness* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* melalui *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening**

## Model Penelitian

Berdasarkan dari hipotesis yang telah dijelaskan diatas maka peneliti dapat menggambarkan model penelitian sebagai berikut:



### **Gambar 2.1** **Model Penelitian**

Model penelitian diatas dapat diuraikan menjadi *job embeddedness* dan *OCB* berpengaruh terhadap *turnover intention*. *OCB* dapat memediasi pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention*.

## **METODE PENELITIAN**

Obyek penelitian merupakan tempat yang akan digunakan untuk melakukan penelitian. Penelitian dilaksanakan di PT. Trikarsa Wira Samudera Banjarmasin yang beralamat di Jalan Dahlia II No. 57 Banjarmasin Kalimantan Selatan. Subyek yang diambil untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Trikarsa Wira Samudera yang berjumlah 70 orang. Data penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui kuesioner. Untuk kuesioner pada variabel *job embeddedness* diadopsi dari Crossley *et al* (2001) yang terdapat 7 item pernyataan. *OCB* diadopi dari Podsakoff *et al* (1990) dengan jumlah 24 item pernyataan. Kemudian kuesioner *turnover intention* diadopsi dari Mobley (1979) dengan 3 item pernyataan. Adapun alat analisis yang digunakan adalah *path analysis* dengan menggunakan SPSS v.22.



## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Kualitas Instrumen

#### Hasil Uji Validitas

**Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Instrumen**

Variabel	Jumlah Pernyataan Awal	Jumlah Pernyataan Gugur	Jumlah Pernyataan Valid
<i>Job Embeddedness</i>	7	1	6
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	24	6	18
<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 gugur. Item pernyataan yang gugur tersebut dinilai tidak valid karena memiliki makna yang sama dengan salah satu pernyataan yang telah disebutkan. *Organizational citizenship behavior* terdapat 18 pernyataan yang valid dan terdapat 6 item pernyataan yang gugur. Item pernyataan yang gugur dinilai tidak valid karena pada saat dilakukan pengujian validitas ke enam item pernyataan tersebut nilai signifikansinya lebih tinggi dari 5% ( $> 0.05$ ). *Turnover intention* hanya memiliki 3 item pernyataan yang valid dan tidak terdapat item pernyataan yang gugur.

## Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
<i>Job Embeddedness</i>	0.803	<i>Reliabel</i>
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.838	<i>Reliabel</i>
<i>Turnover Intention</i>	0.865	<i>Reliabel</i>

Berdasarkan tabel di atas uji reliabilitas yang dilakukan terhadap item pernyataan dikatakan *reliable*. Suatu variabel dapat dikatakan *reliable* apabila pengisian jawaban terhadap instrumen selalu konsisten. Jadi, hasil uji reliabilitas untuk *job embeddedness* yaitu sebesar 0.803. selanjutnya, hasil uji reliabilitas untuk variabel *organizational citizenship behavior* yaitu sebesar 0.838. Kemudian, hasil uji reliabilitas untuk *turnover intention* yaitu sebesar 0.865. Berdasarkan pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan 3 (tiga) variabel yang diteliti dinyatakan *reliable* karena memiliki nilai *cronbach alpha* > 0.6. sehingga ketiga variabel yaitu *job embeddedness*, *organizational citizenship behavior*, dan *turnover intention* dinyatakan reliabel atau memenuhi syarat.

## Analisis Statistik Deskriptif

**Tabel 4.3 Interpretasi dari Nilai Kelas Interval**

Interval	Keterangan
1.00 – 1.79	Sangat Rendah
1.80 – 2.59	Rendah
2.60 – 3.39	Sedang
3.40 – 4.19	Tinggi
4.20 – 5.00	Sangat Tinggi

Hasil dari perhitungan uji analisis statistik deskriptif dari masing – masing variabel dapat dilihat pada tabel – tabel di bawah ini:

### 1. Variabel *Job Embeddedness*

**Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Variabel *Job Embeddedness***

Item Pertanyaan	N	Minimum	Maximum	Mean
Saya merasa terikat dengan organisasi ini	59	3	5	4.36
Akan sulit bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini	59	2	5	3.66
Saya terlalu terjebak dalam organisasi ini untuk pergi	59	2	5	3.08
Saya tidak bisa meninggalkan organisasi tempat saya bekerja	59	2	5	3.73
Akan mudah bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini	59	1	5	3.34
Saya terhubung erat dengan organisasi ini	59	3	5	4.12
Rata – Rata				3.71

Tabel di atas menjelaskan bahwa rata – rata penilaian yang diperoleh dari penilaian responden yaitu 3.71, dengan nilai terendah (*minimum*) adalah 1 (satu) dan nilai tertinggi (*maximum*) adalah 5. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa jawaban responden untuk variabel *job embeddedness* adalah tinggi

## 2. Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

**Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Variabel *Organizational Citizenship Behavior***

Item Pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean
Membantu pekerjaan karyawan lain yang memiliki beban kerja berat.	59	2	5	3.61
Siap membantu tugas karyawan lain di tempat saya bekerja.	59	2	5	4.08
Membantu karyawan lain yang tidak hadir.	59	2	5	3.44
Membantu karyawan lain yang memiliki kesulitan dalam pekerjaan secara sukarela.	59	3	5	4.14
Membantu mengarahkan karyawan baru	59	1	5	4.03
Bersedia malakukan lembur	59	2	5	4.24
Mengambil jam istirahat tambahan.	59	2	5	3.20
Saya mematuhi peraturan yang ada di perusahaan	59	2	5	4.14
Saya merupakan salah satu karyawan yang paling teliti.	59	1	5	3.29
Saya mencoba untuk menghindari terciptanya masalah dengan rekan kerja.	59	2	5	4.36
Saya mempertimbangkan dampak dari pekerjaan saya terhadap rekan kerja.	59	2	5	4.19
Saya tidak pernah menyalahgunakan hak-hak orang lain.	59	3	5	4.00
Saya mengambil langkah untuk berusaha mencegah konflik dengan karyawan lain.	59	3	5	4.17
Saya sadar bagaimana perilaku saya mempengaruhi pekerjaan orang lain.	59	3	5	4.03
Saya tetap mengikuti perubahan dalam organisasi.	59	3	5	3.95
Saya menghadiri pertemuan yang tidak diwajibkan, tetapi dianggap penting.	59	2	5	3.36
Saya menghadiri kegiatan yang dilakukan oleh luar pihak untuk meningkatkan pencitraan perusahaan.	59	2	5	3.17
Saya memantau berbagai perkembangan informasi di perusahaan	59	2	5	4.02
Rata – rata				3.85

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa rata – rata penilaian yang diperoleh dari penilaian responden 3.85, dengan nilai terendah (*minimum*) adalah 1 (satu) dan nilai tertinggi (*maximum*) adalah 5 (lima). Dari hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa responden untuk variabel *organizational citizenship behavior* adalah tinggi.

### 3. Variabel *Turnover Intention*

**Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Variabel *turnover intention***

Item Pertanyaan	N	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>
Saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya sekarang	59	1	4	2.05
Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru di tahun depan	59	1	4	2.00
Sesegera mungkin saya akan meninggalkan organisasi	59	1	3	1.68
Rata – rata				1.91

Tabel 4.6 di atas menjelaskan bahwa rata – rata penilaian yang diperoleh dari penilaian responden yaitu 1.91, dengan nilai terendah adalah 1 (satu) dan nilai tertinggi adalah 4 (empat). Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa jawaban responden untuk variabel *turnover intention* adalah rendah.

### Uji Hipotesis

#### Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Tahap Satu

Pada penelitian ini, uji regresi linier sederhana tahap satu digunakan untuk menguji hipotesis satu yaitu apakah ada pengaruh antara *job embeddedness* terhadap *organizational citizenship behavior*. Dalam pengujian tersebut dapat menggunakan pengujian t dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Maka hasil analisis yang diperoleh menggunakan program SPSS 22 adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Tahap Satu**

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig t	Ket.
(constant)	3.218					
<i>Job embeddedness</i>	0.975	0.224	0.500	4.357	0.000	Signifikan
<i>R Square</i>	0.237					

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen (bebas) yaitu *job embeddedness* terhadap variabel dependen (terikat) yaitu *organizational citizenship behavior*. Uji t sendiri bertujuan untuk melihat pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil yang telah diperoleh dari pengujian tabel 4.7 regresi linier sederhana kali ini, yaitu nilai signifikansi yang dimiliki yaitu sebesar 0.000 ( $0.000 < 0.05$ ). Artinya, *job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengujian regresi linier sederhana di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh *job embeddedness* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Sehingga, dapat diartikan bahwa **Hipotesis 1 diterima** dengan hasil *job embeddedness* berpengaruh positif secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 0.000.

### Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Tahap Dua

Pada pengujian pengaruh *job embeddedness* dan *organizational citizenship behavior* terhadap *turnover intention* dapat menggunakan analisis regresi berganda. Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji simultan atau uji F maupun secara parsial atau uji t, serta akan diuji koefisien determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>). Pengujian analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Tahap Dua**

Variabel	B	Std Error.	Beta	t hitung	Sig t	Ket.
(constant)	18.682					
<i>Job Embeddedness</i>	-0.220	0.075	-0.356	-2.954	0.005	Signifikan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	-1.116	0.038	-0.366	-3.039	0.004	Signifikan
F hitung	17.955					
Sig F	0.000					
Adjusted R Square	0.369					

Berdasarkan pada tabel 4.8 maka dapat dijelaskan hasil penelitian sebagai berikut:

**a) Pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap *turnover intention*.**

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -3.039 koefisien regresi (B) -0.116 dengan probabilitas sebesar 0.004. adapun syarat suatu variabel dianggap signifikan apabila nilai probabilitas yang

dimiliki adalah  $<0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* atau **Hipotesis 2 diterima**. Ini menunjukkan semakin meningkatnya *organizational citizenship behavior* mampu mempengaruhi *turnover intention* secara signifikan.

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

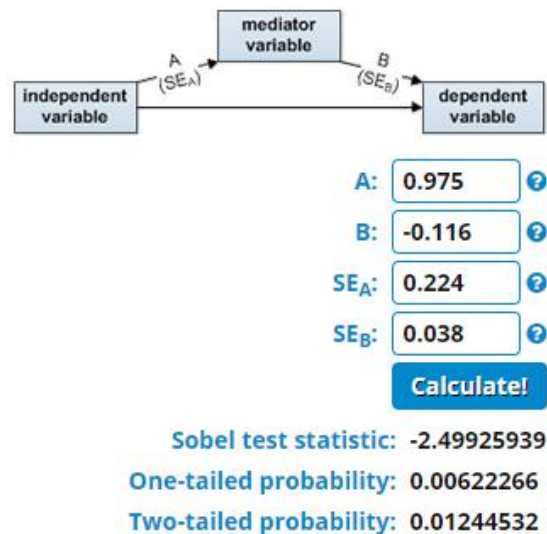
Berdasarkan uji regresi parsial, dapat diperoleh nilai t-hitung sebesar -2.954 dengan koefisien regresi (B) -0.220 dan nilai probabilitasnya sebesar 0.005. Syarat suatu variabel dianggap signifikan apabila nilai probabilitas yang dimiliki adalah  $<0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa *job embeddedness* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* atau **Hipotesis 3 diterima**.

***Sobel Test***

Nilai mediasi dapat diketahui dengan menggunakan *sobel test*. Hasil dari perhitungan *sobel test* nilai mediasi *job embeddedness* terhadap *turnover intention* dimediasi dengan



variabel *organizational citizenship behavior* adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.7 Hasil Sobel Test**

Berdasarkan gambar 4.7 di atas nilai t hitung adalah -2.49925939. Suatu variabel dapat dikatakan mediasi apabila nilai yang diperoleh *sobel test* > -1.96 dengan signifikansi 0.05. Hasil dari pengujian mediasi antara variabel *job embeddedness* terhadap *turnover intention* dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel mediasi memiliki nilai lebih besar dari -1.96. Jadi, berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 4 diterima** atau *organizational citizenship behavior* memediasi antara *job embeddedness* terhadap *turnover intention*.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat dibuat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.
2. *Organizational citizenship behavior* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
3. *Job embeddedness* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
4. *Job embeddedness* berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui *organizational citizenship behavior* sebagai variabel *intervening*.

### A. 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 karyawan di perusahaan ini memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi dan perilaku kewargaan organisasi yang tinggi. Namun, apabila perusahaan ingin meningkatkan kualitas karyawan maka saran yang dapat peneliti

berikan bagi PT. Trikarsa Wira Samudera diharapkan untuk tetap mempertahankan hubungan baik dengan karyawannya agar karyawan merasa memiliki perusahaan dan loyal terhadap perusahaan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara menghargai semua yang telah dilakukan oleh karyawan serta membangun hubungan dan suasana kerja yang lebih baik, memberikan dukungan seperti menambah fasilitas kerja serta memberikan keselamatan kerja yang lebih baik. Karyawan yang merasa diperhatikan dan didukung secara penuh akan memberikan *feedback* atau timbal balik yang lebih baik pula.

2. Bagi peneliti yang akan datang

- a. Diharapkan peneliti yang akan datang, sebelum menyebarkan kuesioner dapat menjelaskan terlebih dahulu secara singkat terkait dengan variabel – variabel serta pernyataan yang akan diajukan agar responden paham akan item pernyataan dalam kuesioner yang akan diisi.
- b. Diharapkan untuk melakukan studi lebih lanjut tentang PT. Trikarsa Wira Samudera dan diusahakan untuk terjun langsung ke perusahaan guna mendapatkan hasil yang lebih maksimal. Dalam penyebaran kuesioner yang menggunakan fasilitas google *form* agar menyertakan *contact person* peneliti sebagai bentuk pendampingan apabila responden memiliki kesulitan

dalam pengisian kuesioner serta untuk terus memberikan *follow up* agar responden tidak lupa dalam mengisi kuesioner.

## **B. Keterbatasan Penelitian**

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ketika menyebar kuesioner peneliti menggunakan *google form*, dikarenakan jarak yang cukup jauh dengan tempat penelitian, serta mayoritas karyawan adalah sebagai *crew* kapal, sehingga peneliti harus menunggu lama dalam mendapatkan data.
2. Terdapat beberapa item pernyataan yang dirasa masih sedikit sulit untuk dipahami, sehingga memungkinkan adanya perbedaan persepsi antara peneliti dengan responden.

## Daftar Pustaka

- Anam, K. (2016). Pengaruh Job Embeddedness terhadap Kualitas Kehidupan Kerja dan Perilaku Kewargaan Organisasional (Studi Pada Kantor Administrasi Biro Universitas Syiah Kuala). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 1(2), 81–90.
- 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
- Baihaqi, M. (2018). Pengaruh On The Job Embeddedness terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Tenaga Perawat Rumah Sakit Permata Bunda Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60, 18–27.
- Bergiel, E. B., Nguyen, V. Q., Clenney, B. F., & Stephen Taylor, G. (2009). Human resource practices, job embeddedness and intention to quit. *Management Research News*, 32(3), 205–219. <https://doi.org/10.1108/01409170910943084>
- 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*, 6, 919–947.
- Cahyani, D. (2018). Pengaruh Kepribadian dan Job Embeddedness terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Karyawan PT. Madu Baru Yogyakarta). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14.
- 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*, 92, 1031–1042. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.4.1031>
- Fauziridwan, M., Adawiyah, W. R., & Ahmad, A. A. (2018). Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi (JEBA)*, 20, 1–23.
- Felps, W., Mitchell, T. R., Hekman, D. R., Lee, T. W., Holtom, B. C., & Harman, W. S. (2009). Turnover Contagion: How Coworkers' Job Embeddedness and Job Search

Behaviors Influence Quitting. *Academy of Management Journal*, 52(3), 545–561. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.41331075>

Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 24 Edisi 7* (7th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention. *Journal Of Management*, 2, 16.

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*.

Kusumajati, D. A. (2014). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada Perusahaan. *Humaniora*, 5(1), 62–70. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i1.2981>

Lee, T. w., Mitchell, T. R., Sablinski, C. J., Burton, J. P., & Holtom, B. C. (2004). The Effects Of Job Embeddedness On Organizational Citizenship, Job Performance, Volitional Absence, and Voluntary Turnover. *Academy of Management Journal*, 47(5), 711–722. <https://doi.org/10.2307/20159613>

Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why People Stay: Using Job Embeddedness To Predict Voluntary Turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102–1121.

Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 404–414.

Nafei, W. (2015). The Role of Job Embeddedness on Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior: A Study on Menoufia University Hospitals. *International Journal of Business and Management*, 10(4). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n4p215>

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107–142. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(90\)90009-7](https://doi.org/10.1016/1048-9843(90)90009-7)

- Polii, 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*, 3, 178–190.
- Puspitasari, Y. (2015). Hubungan Organizational Citizenship Behavior dengan Turnover Intention pada Karyawan Produksi PT Kamaltex, Karangjati, Kab. Semarang. Fak. Psikologi UKSW. Salatiga
- Rahayu, K. D. (2016). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Turnover Intention Karyawan Dimoderasi Kebutuhan Manusia (Studi Kasus Pada Mahasiswa Kelas Karyawan UJB). *EFEKTIF Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 7, 109–132.
- Rahmawati, A., Fajarwati, & Fauziah. (2017). *Statistika Teori dan Praktek Edisi IV* (IV). Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Rarasanti, I. A. P., & Suana, I. W. (2016). Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5, 4690–4718.
- Saif-ud-Din, Ishfaq, M., & Adeel, M. (2016). Investigating the Relationship of Organizational Citizenship Behavior with Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention: Evidence from the Banking Sector of Pakistan. *Global Journal of Management and Business Research*, Vol. 16(4), 5–11.
- Saraswati, N. P. A. S., & Ribek, P. K. (2018). Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Turnover Intention pada Negeri Coffee Luwak. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 8, 116–127.
- Schnake, M. (1991). Organizational Citizenship: A Review, Proposed Model, and Research Agenda. *Human Relations*, Vol 44(7), 735–759. <https://doi.org/10.1177/001872679104400706>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis Edisi 6 Buku 1* (6th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis Edisi 6 Buku 2* (6th ed.). Jakarta: Salemba Empat.

- Sidabutar, F. A. (2017). Pengaruh Job Stress, Job Embeddedness dan Job Satisfaction terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan KAP Hendrawinata Eddy, Siddharta & Tanzil). *STIE Indonesia Banking School*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- 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: Impact of psychological capital. *Journal of Advanced Nursing*, 68, 69–79. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05715.x>
- 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), 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v12i1.524>
- Tirtapura, A. (2018). Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan. *Jurnal Psikologi*, Vol 13(2), 81–91.
- Triyanto, A., & Santosa, T. E. C. (2009). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 7, 1–13.
- Zakaria, R., & Astuty, I. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Job Embeddedness Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Di PT. Primissima). Vol 8(1), 82–97.
- 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>