

JOB EMBEDDEDNESS : SISTEMATIK LITERATUR REVIEW

Ayunda Reslawati

Program studi psikologi, Universitas Islam 45 Bekasi
areslawati@gmail.com

Nuraini Alifah Sari

Program studi psikologi, Universitas Islam 45 Bekasi
nurainihalifah2001@gmail.com

Sonny Wirawan

Program studi psikologi, Universitas Islam 45 Bekasi
sonnywirawan08@gmail.com

Yulianti Indah Permatasari

Program studi psikologi, Universitas Islam 45 Bekasi
yulianti.ip.yip@gmail.com

Sofwatun Nada

Program studi psikologi, Universitas Islam 45 Bekasi
sofwatunnada02@gmail.com

Novita Dian Iva Prestiana, M. Psi

Program studi psikologi, Universitas Islam 45 Bekasi
Novitaprestiana@yahoo.com

Siti Nurhidayah, S.Psi., Msi

Program studi psikologi, Universitas Islam 45 Bekasi
sitinurhidayah.giga@gmail.com**ABSTRACT**

Job embeddedness has a significant influence on an employee's interest in staying in a company, Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior. Meanwhile, several studies show that job embeddedness has a negative correlation with turnover intention. The purpose of this literature review is to 1). Knowing the factors that affect job embeddedness 2). Knowing how much influence job embeddedness has on an individual's desire not to leave his job 3). Knowing what aspects affect job embeddedness 4). Knowing how much influence job embeddedness has on individual perceptions of compatibility with their jobs. The method used is a literature review system. Article searches were conducted online using the keywords "job embeddedness" and "job embeddedness effect". A total of 20 articles in the 2011-2020 period were used to conduct this literature review taken from Google Scholar. The results of this literature review show that most of the participants are employees and the journal is with soldier participants. The measuring instrument used in the quantitative approach is 17 articles using a questionnaire adapted from the job embeddedness scale, the other 3 articles using observation, interviews and questionnaires. Of the 20 articles used in the job embeddedness review literature, the job embeddedness variable most often acts as an independent variable. However, in several studies, job embeddedness acts as a mediating variable.

ABSTRAK

Job embeddedness memiliki pengaruh yang signifikan terhadap ketertarikan seorang karyawan untuk bertahan dalam suatu perusahaan, *Quality of Work Life* dan *Organizational Citizenship Behavior*. Sedangkan beberapa penelitian menunjukkan bahwa job embeddedness memiliki korelasi negatif dengan turnover intention. Tujuan dari tinjauan pustaka ini untuk untuk 1). Mengetahui faktor yang mempengaruhi job embeddedness 2). Mengetahui seberapa besar pengaruh job embeddedness terhadap keinginan individu untuk tidak meninggalkan pekerjaannya 3). Mengetahui aspek apa saja yang mempengaruhi job embeddedness 4). Mengetahui seberapa besar pengaruh job embeddedness terhadap persepsi individu terhadap kecocokan dengan pekerjaannya. Metode yang digunakan adalah sistem literatur review. Pencarian artikel dilakukan secara online dengan menggunakan kata kunci “job embeddedness” dan “pengaruh job embeddedness”. Sebanyak 20 artikel dalam periode 2011-2020 digunakan untuk melakukan tinjauan literatur ini yang diambil dari google scholar. Hasil dari tinjauan pustaka ini menunjukkan bahwa sebagian besar peserta adalah karyawan dan satu jurnal dengan peserta prajurit. Alat ukur yang digunakan dalam pendekatan kuantitatif adalah 17 artikel menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari skala job embeddedness, 3 artikel lainnya menggunakan observasi, wawancara dan juga kuesioner. Dari 20 artikel yang digunakan dalam literature review job embeddedness, variabel job embeddedness paling sering berperan sebagai variabel independen. Namun pada beberapa penelitian, job embeddedness berperan sebagai variabel mediasi.

Kata Kunci : job embeddedness, literature review

Pendahuluan

Dari 20 artikel jurnal yang telah didiskusikan, semua jurnal menggunakan dimensi dari Mitchell. Akan tetapi, 15 jurnal menggunakan dimensi dari Mitchell untuk variabel job embeddedness dengan 3 dimensi yaitu fit, link, dan sacrifice. Sementara itu, 5 jurnal lainnya menggunakan dimensi dari Mitchell yang telah dikembangkan menjadi 6 dimensi untuk variabel job embeddedness yaitu Organizational fit, Community fit, Organizational links, Community links, Organizational sacrifice, dan Community sacrifice.

Pada saat ini dalam dunia kerja terdapat empat jenis generasi kerja yang di dasarkan pada usia, diantaranya: Generasi tradisional yang merupakan generasi tertua di tempat kerja dan mayoritas telah pensiun karena generasi ini adalah generasi yang lahir di era sebelum tahun 1945 (Anick, 2008). *Baby boomer* yaitu generasi yang lahir pada tahun 1946-1964. Setelah generasi ini terdapat generasi X yang lahir pada tahun 1965-1980. Dan terakhir adalah generasi Y yaitu individu yang lahir pada tahun 1981-2000 (Gursoy, Dogan, Qing-Chi & Karadag, 2013). Generasi X dan generasi Y memiliki perbedaan dalam berbagai hal seperti yang dijelaskan oleh Lancaster dan Stillman (2002) bahwa generasi X merupakan generasi yang memiliki sifat cenderung menyadari adanya keragaman dan berpikir global, ingin menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan, menggunakan pendekatan praktis dalam bekerja, serta berkeinginan untuk bersenang-senang dalam bekerja, sementara generasi

Y memiliki sifat optimisme yang tinggi, fokus pada prestasi, serta memiliki kepercayaan diri yang tinggi.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan tentunya memiliki tujuan yang harus dicapai, sehingga mereka harus berkontribusi pada beberapa aspek. Salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM) yang dipandang sebagai salah satu sumber penting. Organisasi atau perusahaan selalu dituntut untuk menjaga tenaga kerja yang terlatih dan efektif. Dalam menjaga keefektifan tenaga kerja Ellitan dan Marianah (2012) menyatakan bahwa memberikan pelayanan-pelayanan unggul merupakan sebuah strategi yang menang karena menghasilkan lebih banyak pelanggan baru, lebih sedikit kehilangan pelanggan, lebih banyak penyekatan dari persaingan harga dan lebih sedikit kesalahan yang membutuhkan kinerja pelayanan.

Job embeddedness merupakan hal yang penting dan perlu untuk dilihat hubungannya dengan berbagai faktor di Indonesia. Job embeddedness juga merupakan temuan yang relatif baru dan apabila diteliti lebih dalam akan menghasilkan manfaat yang besar untuk menentukan bagaimana karyawan berperilaku (Sutampi et al., 2019).

Mitchell, Holtom, Lee dan Erez (2001) mendefinisikan job embeddedness sebagai totalitas kekuatan yang menghalangi seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini. Mereka pun menjelaskan bahwa definisi job embeddedness memiliki tiga penjabaran lain yang lebih luas. Pertama adalah berkaitan dengan hubungan seseorang terhadap orang lain, tim serta grup mereka. Kedua adalah berkaitan dengan persepsi dari kecocokkan seseorang dengan pekerjaannya, organisasi, serta komunitas. Sementara yang terakhir adalah apa yang mereka pikir akan mereka korbankan, seberapa banyak dan seberapa jauh pengorbanan tersebut apabila mereka meninggalkan pekerjaan mereka. Embeddednes Mitchell, (pekasa & rostiana, 2018) menyatakan bahwa job embeddedness dapat diartikan sebagai perpaduan kekuatan atau faktor-faktor yang membuat seseorang bertahan untuk tidak meninggalkan pekerjaannya. Job embeddedness memiliki arti berupa sebuah keterikatan karyawan dalam organisasi melalui jaringan sosial, yang dibagi menjadi dua, yaitu kepercayaan dan kohesi. Keseluruhan dari faktor yang mengikatkan karyawan dalam pekerjaan yang mereka lakukan disebut juga sebagai job embeddedness. Keterikatan tersebut dapat terjadi jika terdapat kemiripan antara nilai dari pekerjaan yang dilakukan dengan nilai yang individu telah individu bahwa. (Qalbi dkk, 2016).

Pada penulisan studi literatur job embeddedness ini memiliki tujuan untuk 1). Mengetahui faktor yang mempengaruhi job embeddedness 2). Mengetahui seberapa besar pengaruh job embeddedness terhadap keinginan individu untuk tidak meninggalkan pekerjaannya 3). Mengetahui aspek apa saja yang mempengaruhi job embeddedness 4). Mengetahui seberapa besar pengaruh job embeddedness terhadap persepsi individu terhadap kecocokan dengan pekerjaannya.

Metode

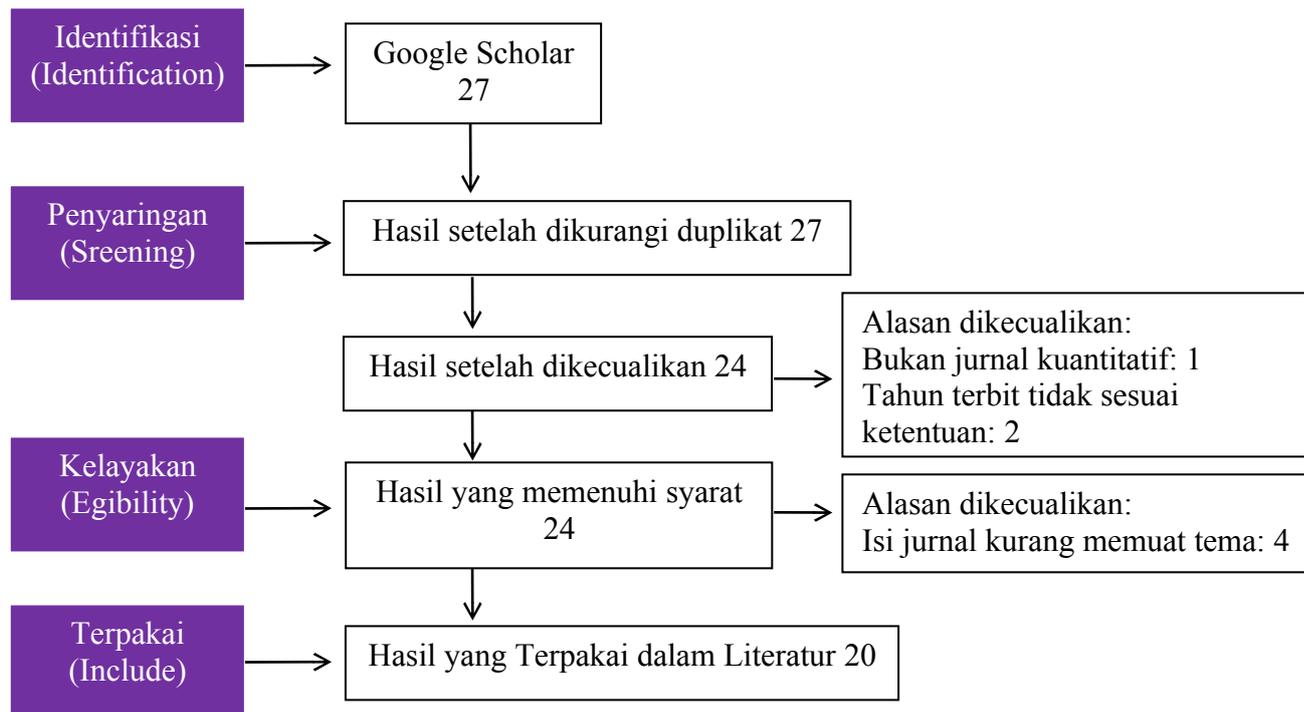
Prosedur

Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah *systematic literature review* (SLR) merupakan istilah yang digunakan untuk merujuk pada metodologi penelitian atau riset tertentu dan pengembangan yang dilakukan untuk mengumpulkan serta mengevaluasi penelitian yang terkait pada fokus topik tertentu (Triandini et al., 2019). Data pada artikel ini diambil dari “google scholar” dengan kata kunci “job embeddedness” dan “pengaruh job embeddedness”. Jurnal yang digunakan merupakan jurnal nasional dan jurnal internasional dengan rentang waktu 10 tahun terakhir yaitu jurnal dengan tahun terbit 2011-2020. Kriteria inklusi untuk artikel ini adalah 1). Data yang relevan mengenai job embeddedness 2). Jurnal diterbitkan dalam bahasa Indonesia dan bahasa Inggris 3). Jurnal dengan tahun terbit 10 tahun terakhir (2011-2020).

Analisis

Dalam seleksi jurnal yang digunakan dalam artikel ini adalah metode manual dengan menyeleksi satu persatu jurnal yang telah ditemukan. Semua jurnal yang lolos dalam proses seleksi kemudian direview dan dirangkum berdasarkan identitas jurnal, tujuan, tahun terbit, variabel, teori, jumlah subyek, alat ukur yang digunakan, metode penelitian, dan hasil penelitian. Proses pencarian dilakukan dengan meninjau judul, abstrak, metode, dan membandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Pencarian artikel di internet yang menggunakan kata kunci ini di dapat hasil pencarian sebanyak 27 jurnal penelitian kuantitatif dari keseluruhan jurnal yang didapat dari Google Scholar. 1 jurnal dikeluarkan karena bukan jurnal penelitian kuantitatif, bersamaan dengan itu 2 jurnal dikeluarkan karena tahun terbit jurnal tersebut tidak sesuai dengan kriteria atau syarat dalam penulisan artikel ini. Kemudian 4 jurnal dikeluarkan karena kurang memuat materi job embeddedness. Sehingga hanya 20 jurnal yang digunakan dalam kajian literatur self job embeddedness ini.



No.	Identitas Jurnal	Tujuan	Independen	Dependen	Mediator/ Moderator	Teori	Subjek	Alat Ukur	Metode	Hasil
1.	Lutfi, A. M., Wahyuni, P., & Mardiana, T. (2020). Pengaruh Job Embeddedness Terhadap Job Performance Yang Dimediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior. <i>Ekuitas (jurnal ekonomi dan keuangan)</i> , 4(3), 332–352.	Menguji pengaruh job embeddedness terhadap job performance dan pengaruh job embeddedness terhadap job performance yang dimediasi oleh organizational citizenship behavior (ocb) pada prajurit denzibang 2/iv diponegoro yogyakarta.	Job embeddedness	Job performance	Organizational citizenship behavior	Mitchell (2001) menyatakan bahwa Job embeddedness adalah keterikatan karyawan dengan pekerjaan dan organisasinya yang dipengaruhi oleh aspek-aspek dari dalam pekerjaan (on the job) dan luar pekerjaan (off the job). Organ (1998) menyatakan bahwa, organizational citizenship behavior (ocb) merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi	49 prajurit denzibang 2/iv diponegoro yogyakarta	Alat ukur yang digunakan adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Variabel job embeddedness diukur berdasarkan teori Mitchell dengan indikator fit, link dan sacrifice. Variabel ocb diukur berdasarkan teori dari organ yang dikombinasikan dengan pendapat dari graham yaitu altruism, civic virtue, conscientiousness, courtesy, dan obedience. Variabel kinerja diukur berdasarkan indikator dari	Metode penelitian menggunakan analisis deskriptif dan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus yang menjadikan seluruh prajurit sebagai sampel.	1) Job embeddedness berpengaruh positif dan signifikan terhadap job performance 2) Job embeddedness berpengaruh positif dan signifikan terhadap job performance yang dimediasi oleh organizational citizenship behavior (ocb).

						secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Siswanto (2015) menyatakan bahwa kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.		dapen yaitu kepribadian, kecakapan, kesehatan, kesegaran jasmani dan kehidupan keluarga.		
2.	Pekasa, E., & Rostiana, R. (2018). Peran Job Embeddedness Terhadap Kinerja Dengan Keterikatan Kerja dan Keinginan Untuk Menetap Sebagai Mediator. <i>Jurnal muara ilmu sosial, humaniora, dan seni</i> , 2(1),	Untuk melihat apakah keterikatan kerja dan keinginan untuk menetap dapat berperan sebagai mediator antara job embeddedness dan kinerja	Job embeddedness	Kinerja	Keterikatan kerja dan keinginan untuk menetap	Mitchell (2001) menyatakan bahwa job embeddedness dapat diartikan sebagai perpaduan kekuatan atau faktor-faktor yang membuat seseorang bertahan untuk tidak meninggalkan pekerjaannya. Schaufeli (2002) menyatakan bahwa keterikatan kerja	305 orang karyawan pt x	Pengukuran variabel job embeddedness menggunakan kuesioner adaptasi dari mitchell, et al. (2001). Variabel ini terdiri dari sembilan butir positif. Sedangkan untuk variabel keterikatan kerja menggunakan adaptasi kuesioner uthrect work engagement	Metode penelitian kuantitatif dengan bentuk non-eksperimental. Teknik sampling yang digunakan adalah metode probability sampling dengan teknik cluster sampling.	Job embeddedness dapat berperan secara langsung maupun tidak langsung yaitu melalui keterikatan kerja dan keinginan untuk menetap. Keterikatan kerja juga ditemukan memiliki peran yang lebih besar dibandingkan keinginan untuk menetap sebagai mediator peran job embeddedness

	335.					<p>atau work engagement dapat diartikan sebagai kondisi psikologis yang bersifat positif dan berhubungan dengan pekerjaan yang dikarakteristikan melalui <i>vigor</i>, <i>dedication</i> dan <i>absorption</i>.</p>	<p>scale (uwes-9) dari schaufeli & bakker (2004). Kuesioner ini terdiri dari sembilan butir positif. Pengukuran variabel keinginan untuk menetap menggunakan tiga item yang dikembangkan oleh armstrong-stassen dan ursell (2009) dan tiga item yang dikembangkan oleh peneliti dengan tujuan untuk melihat intensi secara keseluruhan. Variabel ini memiliki lima butir positif dan satu butir negatif. Sedangkan untuk pengukuran variabel kinerja menggunakan</p>	<p>terhadap kinerja</p>
--	------	--	--	--	--	---	--	-------------------------

								kuesioner individual work performance yang dikembangkan oleh koopmans, bernaards, hildebrant, van der beek & de vet (2014). Kuesioner ini terdiri dari tiga puluh tujuh butir positif dan sepuluh butir negatif.		
3.	Rarasanti, I. A. P., & Suana, I. W. (2016). Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Karya Luhur Permai. <i>E-jurnal manajemen unud</i> , 5(7), 4690–4718.	Untuk mengetahui pengaruh job embeddedness, kepuasan kerja dan komitmen Organisasional terhadap turnover intention karyawan pada pt. Karya luhur permai.	Job embeddedness, kepuasan kerja dan komitmen Organisasional	Turnover intention		Mitchell (2001) mengungkapkan bahwa konsep job embeddedness menggambarkan bagaimana seorang karyawan terikat dengan pekerjaan serta organisasi di mana dia bekerja karena pengaruh aspek-aspek yang berasal dari dalam pekerjaan (on the job)	147 Karyawan Pt. Karya Luhur Permai	Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner dengan Skala likert 5 poin untuk mengukur 17 indikator. Variabel job embeddedness diukur dengan menggunakan 6 item pernyataan berdasarkan adaptasi dari Mitchell. Variabel	Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah proporsionate stratified random sampling.	Hasil pengujian mendapatkan job Embeddedness berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan, kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan serta, komitmen Organisasional

					<p>maupun dari luar pekerjaan (off the job). Cekmecelioglu (2012) menyebutkan kepuasan kerja merupakan sebuah kondisi penilaian pribadi yang ada ditempat kerja. Mayer dan Allen (1991) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah keadaan psikologis pikiran yang mencerminkan keinginan, kebutuhan dan kewajiban untuk mempertahankan keanggotaan dalam sebuah organisasi. Zhao dan liu (2010) menyatakan bahwa perilaku turnover pada karyawan</p>	<p>kepuasan kerja diukur dengan menggunakan 5 item pernyataan. Variabel komitmen organisasional diukur dengan menggunakan 3 item Pernyataan. Variabel turnover intention diukur dengan menggunakan 3 item pernyataan.</p>	<p>berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan.</p>
--	--	--	--	--	--	---	---

						dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebagai variabel perantara.				
4.	Sutampi, A., Priyatama, A. N., & Astriana, S. (2018). Hubungan Job Embeddedness dan Budaya Kolektivisme Pada Karyawan Generasi X dan Y di PLTD Siantan, Kalimantan Barat. <i>Jurnal psibernetika</i> , 11(2), 145–154.	Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui perbedaan kecenderungan job embeddedness pada karyawan generasi x dan y ditinjau dari budaya kolektivisme, mengetahui perbedaan kecenderungan job embeddedness pada karyawan generasi x dan y, serta mengetahui perbedaan budaya kolektivisme pada karyawan generasi x dan y pltd siantan, kalimantan	Job embeddednes	Budaya kolektivisme		Mitchell (2001) menjelaskan job embeddedness sebagai totalitas kekuatan yang menghalangi seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini. Septarini dan Yuwono (2003) mendefinisikan budaya kolektivisme sebagai internalisasi karyawan tentang nilai, norma, kebiasaan kelompok yang diterima, kemudian dijadikan aturan serta budaya kerja sehari-hari dalam perilaku kerja, terutama	69 karyawan PLT Siantan.	Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner dengan dua skala yaitu skala job embeddedness dan skala budaya kolektivisme. Skala job Embeddedness yang digunakan dalam Penelitian ini berdasarkan pada skala yang Dibuat oleh pane (2016) berdasarkan aspek Yang disusun oleh mitchell (2001). Aspek Tersebut terdiri dari fit, link dan sacrifice. Budaya	Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 69 orang karyawan PLTD Siantan. Penelitian ini menggunakan studi populasi, yaitu pengambilan sampel dari keseluruhan anggota populasi.	1) Terdapat perbedaan tingkat job embeddedness yang signifikan antara karyawan generasi x dan y ditinjau dari budaya kolektivisme di pltd siantan, kalimantan barat. 2) Terdapat perbedaan job embeddedness yang signifikan antara karyawan generasi x dan generasi y di pltd siantan, kalimantan barat. 3) Terdapat perbedaan

		barat.				dalam memecahkan masalah yang dihadapi.		kolektivisme pada penelitian ini akan diukur melalui skala yang disusun berdasarkan pada aspek yang dibuat oleh hofstede (dalam septarini dan yuwono, 2003). Aspeknya antara lain adalah hubungan sub-ordinat dan ordinat, hubungan antara individu dengan kelompok, pengambilan keputusan, harmonisasi, komunikasi, dan sistem manajemen.		budaya kolektivisme yang signifikan antara karyawan generasi x dan generasi y di pltd siantan, kalimantan barat. 4) Karyawan generasi x memiliki tingkat job embeddedness dan budaya kolektivisme yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan generasi y
5.	Fahmi, M. (2020). Pengaruh Job Embeddedness , Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap	Untuk mengetahui pengaruh job embeddedness dan turnover intention, pengaruh job stress dan	Job embeddedness, stres kerja dan kepuasan kerja	Turnover intention		Nostra (2011) menyatakan bahwa job embeddedness adalah salah satu jaringan yang, mendorong	42 karyawan gembira Loka Zoo Yogyakarta	Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner. Variabel job embeddedness diukur dengan menggunakan 5	Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik yang digunakan dalam pengambilan	Job embeddedness Berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Variabel stres

	<p>Turnover Intention Studi Pada Karyawan Gembira Loka Zoo Yogyakarta. <i>Jurnal ebbank</i>, 11(2), 57–64.</p>	<p>turnover intention, serta pengaruh job satisfaction dan turnover intention.</p>				<p>individu agar tetap Mempertahankan pekerjaannya dalam organisasi, dimana jaringan itu dibagi menjadi organisasi itu sendiri dan komunitas yang ada dalamnya. Budiyo (2013) menyatakan bahwa stress ialah kondisi kecemasan yang dapat mempengaruhi sifat emosional, pikiran dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu tinggi bisa mengancam kemampuan individu untuk menghadapi kondisi lingkungan. Handoko (2001) menyatakan</p>		<p>item pernyataan adaptasi dari Mitchell. Variabel stress kerja diukur dengan menggunakan 9 item pernyataan. Variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan 9 item pernyataan. Variabel turnover intention diukur dengan menggunakan 6 item pernyataan.</p>	<p>sampel adalah accidental sampling.</p>	<p>kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap turnover intention.</p>
--	--	--	--	--	--	--	--	---	---	---

						<p>bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Nazenin dan Palupi Ningdyah (2014) menyatakan bahwa intensi turnover pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindahnya karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.</p>				
6.	Silvia, F., & Suryani, A. I. (2015). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Persepsi	Untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya dukungan organisasi dan dukungan atasan	Persepsi dukungan organisasi dan persepsi dukungan atasan	Keinginan berpindah	Job embeddedness	Menurut Felps (2009) job embeddedness menyusun hubungan tentang seberapa baik orang-orang merasa	156 karyawan bank bri di kota banda aceh	Alat ukur yang di gunakan merupakan kuesioner. Variabel persepsi dukungan organisasi	Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengambilan	Persepsi dukungan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan

	<p>Dukungan Atasan Terhadap Keinginan Berpindah Dengan Job Embeddeness Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Bank Bri Banda Aceh.</p> <p><i>Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen,</i> 2(1), 1–12.</p>	<p>terhadap keinginan berpindah dengan job embeddedness yang menjadi variabel mediasi pada karyawan Bank BRI Banda Aceh.</p>				<p>cocok dengan pekerjaan dan komunitasnya, bagaimana hubungan antar orang-orang didalam pekerjaan maupun luar pekerjaan, dan apa yang akan mereka serahkan atau korbankan apabila meninggalkan jabatan atau komunitas mereka.</p> <p>Eisenderger (2002) menyatakan persepsi dukungan organisasi merupakan dukungan yang dipersepsikan dengan keyakinan global mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memperhatikan</p>		<p>diukur menggunakan 6 item pertanyaan. Variabel persepsi dukungan atasan diukur menggunakan 5 item pertanyaan. Variabel keinginan berpindah diukur menggunakan 4 item pertanyaan. Sedangkan job embeddedness diukur menggunakan 8 item pertanyaan.</p>	<p>sampel dilakukan secara probability sampling/simple random sampling.</p>	<p>berpindah. Serta dukungan atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah.</p>
--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--

						<p>kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan dan mempertimbangkan tujuan yang akan dicapai serta dapat dipercaya untuk memperlakukan karyawan dengan adil. Sedangkan persepsi dukungan atasan adalah dukungan yang diberikan atasan untuk memperkuat pentingnya nilai aktivitas pembelajaran dan pengembangan Certo (2000) mengatakan bahwa keinginan berpindah diartikan sebagai keinginan individu untuk</p>				
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

						meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain.				
7.	Simanjuntak, H. V. (2018). Pengaruh Job Embeddedness dan Komitmen Organisasi Serta Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Kinerja Pegawai Pada Universitas Trunajaya Bontang. <i>Kinerja</i> , 15(2), 82.	Untuk mengetahui apakah pengaruh job embeddedness dan komitmen organisasi serta kepribadian terhadap kepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai pada universitas trunajaya bontang.	Job embeddedness dan komitmen organisasi serta kepribadian	Kepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai		Menurut Nostra (2011) job embeddedness merupakan jaringan yang mendorong individu untuk tetap berada dalam organisasi, dimana jaringan tersebut terbagi menjadi organisasi itu sendiri dan komunikasi didalamnya. Meyer (2004) mengatakan bahwa komitmen merupakan salah satu komponen dari kepuasan kerja yang penting, mayer berkeyakinan bahwa komitmen dianggap	Pegawai universitas trunajaya bontang	Alat ukur yang digunakan merupakan kuesioner. Untuk menentukan bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan kinerja karyawan maka, pada variabel job embeddedness digunakan 3 item pertanyaan, variabel komitmen organisasi digunakan 3 item pertanyaan, variabel kepribadian digunakan 4 item pertanyaan. dan pada variabel kepuasan kerja digunakan 5 item pertanyaan,	Metode yang digunakan merupakan metode kuantitatif dimana dalam penelitian ini digunakan seluruh populasi atau seluruh pegawai universitas trunajaya bongkang sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan studi populasi dimana pengambilan sampel merupakan keseluruhan anggota populasi.	1. Job embeddedness, komitmen organisasi, dan kepribadian memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. 2. Job embeddedness dan komitmen organisasi memberi pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. 3. Keprbadian dan kepuasan memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

						sebagai salah satu bagian penting bagi kepuasan kerja. Garver dan Michael (1998) menyatakan bahwa kepribadian adalah pengaruh dinamis yang tersembunyi dalam diri seseorang yang merupakan suatu sistem yang akan menciptakan susunan karakteristik tingkah laku, pikiran, dan perasaan seseorang.		sedangkan pada variabel kinerja digunakan 7 item pertanyaan.		
8.	Zakaria, R., & Astuty, I. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Job Embeddedness Sebagai	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap turnover intention dengan job embeddedness	Pengaruh kompensasi	Turnover intention	Job embeddedness	Mitchell (2001) mengungkapkan bahwa konsep job embeddedness menggambarkan bagaimana seorang karyawan terikat dengan pekerjaan serta	200 karyawan pada bagian produksi di PT. Primmisima	Alat ukur yang di gunakan adalah kuesioner dengan 5 item pertanyaan untuk turnover intention, 17 item pertanyaan untuk job embeddedness	Metode yang digunakan merupakan kuantitatif dengan pengambilan sampling menggunakan metode sensus, artinya semua karyawan di	Kompensasi berpengaruh positif terhadap job embeddedness, job embeddedness berpengaruh negatif terhadap turnover intention, kompensasi

	<p>Variabel Intervening. <i>Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.</i>, 8(1), 82–97.</p>	<p>sebagai variabel intervening studi pada karyawan pt.primissima</p>			<p>organisasi di mana dia bekerja karena akumulasi pengaruh aspek-aspek yang berasal dari dalam pekerjaan (on the job) maupun dari luar pekerjaan (off the job). Andini (2006) menyatakan bahwa turnover intention adalah keinginan untuk berpindah pekerjaan atau keinginan untuk keluar dari suatu organisasi dalam bentuk berhenti kerja atau pindah ke organisasi lain karena tidak merasa nyaman berkeinginan untuk mendapat pekerjaan yang lebih baik lagi. Turnover yang tinggi dapat menyebabkan</p>		<p>berdasarkan teori Mitchell, dan 12 item pertanyaan untuk kompensasi.</p>	<p>bagian produksi akan dilibatkan sebagai responden penelitian.</p>	<p>berpengaruh negatf terhadap turnover intrntion, job embeddedness tidak memendiasi hubungan antara kompensasi terhadap turnover intention.</p>
--	--	---	--	--	--	--	---	--	--

						kurang efektifitas sebuah organisasi, karena hilangnya karyawan yang berpengalaman. Dessler (2005) mendefinisikan kompensasi sebagai semua yang berasal dari semua pekerjaan karyawan yang berbentuk bayaran atau hadiah yang diberikan perusahaan.				
9.	Octavia A., R. (2019). Analisis Pengaruh Job Embeddedness dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Purnama Indonesia. <i>Jurnal ilmu manajemen</i>	Untuk mengetahui apakah job embeddedness dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap keluar masuknya karawan dalam perusahaan.	Job embeddedness dan kepuasan kerja	Turnover intention		Felps (2009) menjelaskan job embeddedness adalah satu hubungan mengenai seberapa baik karyawan menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan komunitasnya, juga mengenai interaksi dengan	33 karyawan PT. Purnama indonesia.	Alat ukur yang digunakan adalah wawancara, kuesioner, dan observasi.	Metode yang digunakan adalah koantitatif dengan jenis penelitian korelasi atau korelasional. Teknik sampling yang di gunakan adalah sampling jenuh.	Job embeddedness memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap turnover intention pada PT. purnama indonesia, hasil pengujian ini menginterpretasikan bahwa semakin tinggi

	<i>(jim)</i> , 7(2), 430–436.					orang di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan dan apa yang akan mereka korbankan bila meninggalkan perusahaan. Robbins dan judge (2009) kepuasan kerja seorang karyawan yang tinggi memiliki nilai-nilai positif tentang pekerjaannya, namun tidak merasakan puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki nilai negatif pada pekerjaannya. Zeffone (2008) menyebutkan bahwa turnover adalah proses berhentinya karyawan dari tempat bekerja secara sukarela.				keterikatan karyawan makan karyawan bisa dengan mudah memilih untuk keluar dari perusahaan. Sedangkan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh apapun terhadap keluar masuknya karyawan.
10.	Ananda, F., &	Untuk	Pengaruh	Turnover		Mitchell (2001)	229	Alat ukur yang	Metode	Hasil analisis

	<p>Pane, D.A. (2017). Pengaruh Psychological Well-Being dan Job Embeddedness Terhadap Turnover Intentions. <i>Psikologia: jurnal pemikiran dan penelitian psikologi</i>, 12(1), 1-20.</p>	mengetahui pengaruh psychological well-being dan job embeddedness terhadap turnover intention.	psychological well-being	intentions.		<p>mengemukakan bahwa job embeddedness merupakan dorongan kognitif seseorang yang merupakan gabungan dari dimensi organisasi dan komunitas yang dapat menjaga seseorang untuk memilih bertahan pada pekerjaannya. Harter, schmidt & keyes (2002) dalam penelitiannya menyatakan bahwa psychological well-being karyawan berkaitan dengan turnover, produktivitas dan keuntungan perusahaan.</p>	karyawan rumah sakit x.	<p>digunakan adalah kuesioner dengan job embeddedness yang diukur berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Mitchell sebanyak 25 aitem pertanyaan, turnover intentions berdasarkan aspek-aspek dari Ajzen sebanyak 15 aitem pertanyaan dan psychological well-being berdasarkan dimensi dari Ryff sebanyak 30 aitem pertanyaan.</p>	<p>penelitian ini adalah kuantitatif.</p>	<p>statistik menunjukkan bahwa psychological well-being dan job embeddedness berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Dari hasil penelitian ini diharapkan pihak manajemen dapat mengelola psychological well-being dan job embeddedness sehingga dapat meminimalisir turnover intention.</p>
11.	Manihuruk, M. M., & Soehari, D. T. (2020).	Untuk menganalisis pengaruh	Kepercayaan kepada atasan, job	Kepercayaan karyawan kepada		Kepercayaan (trust) berarti keyakinan	Populasi dalam penelitian	Alat ukur yang digunakan adalah skala	Metode penelitian ini adalah	Kepercayaan kepada atasan, kemelekatan kerja

	Pengaruh Kepercayaan Kepada Atasan, Job Embeddedness, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kepercayaan Karyawan Kepada Organisasi. <i>Jurnal aplikasi manajemen dan bisnis</i> , 6(2), 335- 343.	kepercayaan kepada atasan terhadap komitmen afektif terhadap organisasi.	embeddedness, dan kepuasan kerja	organisasi		terhadap integritas, kemampuan atau karakter seseorang atau sesuatu. Dalam sebuah organisasi, manfaat kepercayaan diantaranya adalah terciptanya iklim saling berbagi informasi dan kolaborasi.	ini adalah karyawan PT. BES yang berjumlah 80 orang dengan sampel berjumlah 67 orang	likert.	kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dengan metode non probability sampling dengan jenis yang digunakan adalah purposive sampling	dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kepercayaan karyawan kepada organisasi.
12.	Baihaqi, Muhammad., dkk. (2018). Pengaruh On The Job Embeddedness Terhadap Organization Citizenship Behaviour (OCB) dan Kinerja Karyawan. <i>Jurnal administrasi bisnis (jab)</i> , 60(3), 18-27.	Untuk mendeskripsikan, menganalisis dan menjelaskan pengaruh on the job embeddedness terhadap organization citizenship behaviour dan kinerja karyawan pada tenaga perawat rumah sakit permata bunda	On the job embeddedness.	Organization citizenship behaviour (ocb) dan kinerja karyawan.		Mitchell (2001) mengungkapkan bahwa konsep job embeddedness menggambarkan bagaimana seorang karyawan terikat dengan pekerjaan serta organisasi di mana dia bekerja karena pengaruh aspek-aspek yang berasal dari dalam pekerjaan	Seluruh tenaga perawat Rumah Sakit Permata Bunda Kota Malang, yang berjumlah 95 orang.	Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner dengan job embeddedness berdasarkan indikator Mitchell, OCB berdasarkan indikator Organ dan Kinerja berdasarkan indikator Malthis dan Jackson.	Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh, yang mengambil seluruh jumlah perawat yang ada yaitu 95	Berdasarkan rumusan masalah diketahui variabel on the job embeddedness mempunyai pengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap variabel ocb yaitu sebesar 0,321. Variabel on the job embeddedness berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

		kota malang.				(on-the-job) maupun di luar pekerjaan (off-the-job). Organ (1998) menyatakan bahwa OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Menurut Simanjuntak dalam Moeheriono (2010), Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.			orang.	karyawan yaitu sebesar 0,421. Variabel ocb berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,449.
13	Tumiwa, D. G., & Pandowo, M. (2020). Pengaruh Job	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh	Job embeddedness	Perilaku kewargaan organisasi		Mitchel (2001) mendefinisikan konsep kerja yang melekat merupakan	36 karyawan KPKNL	Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner dengan job	Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Job Embeddedness dan Persepsi

	<p>Embeddedness dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Pada KPKNL Manado. (<i>jurnal emba</i>), 8(4), 251–259.</p>	<p>keterikatan pekerjaan dan persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasional</p>			<p>kekuatan yang dapat mempengaruhi keterlibatan karyawan dengan organisasi yang mempekerjakan mereka yang menyarankan konteks organisasi dan komunitas di mana karyawan berada dan terjebak dengan lingkungannya dan pada gilirannya akan membantu meningkatkan karyawan untuk tetap bekerja di organisasi tempatnya bekerja. Amstrong (2006) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai</p>		<p>embeddedness berdasarkan adaptasi dari Clinton, dukungan organisasi berdasarkan adaptasi dari Rhoades dan Eisanberger serta OCB berdasarkan adaptasi dari Habeeb.</p>	<p>sampling yang digunakan adalah sampel jenuh.</p>	<p>Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi di KPKNL Manado secara simultan. Job Embeddedness memiliki hubungan yang positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi, sedangkan Persepsi Dukungan Organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi di KPKNL Manado.</p>
--	---	--	--	--	---	--	--	---	--

						<p>pendekatan strategis dan koheren untuk pengelolaan aset organisasi yang paling berharga, orang-orang yang bekerja di sana yang secara individu dan kolektif berkontribusi pada pencapaian tujuannya. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), Perceived Organizational Support (POS) sebagai perasaan umum karyawan terhadap organisasi mereka. Menurut Organ (1988) Perilaku Kewarganegaraan Organisasi adalah suatu bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif</p>				
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

						individu, tidak terkait dengan sistem penghargaan formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi.				
14	Anam, K. & Fairuzzabadii (2016). Pengaruh Job Embeddedness Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja dan Perilaku Kewargaan Organisasional (Studi Pada Kantor Administrasi Biro Universitas Syiah Kuala) (<i>jurnal ilmiah mahasiswa ekonomi manajemen</i>), 1(2), 81–90.	Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh job embeddness terhadap kualitas kehidupan kerja dan perilaku kewargaan organisasi pada kantor Administrasi biro universitas syiah kuala	Job embeddedness	Kualitas Kehidupan kerja dan perilaku kewargaan Organisasional		Menurut Mitchell (2001) <i>Job embeddedness</i> adalah faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan seseorang untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan dan organisasinya. Menurut Adrew Dubrin (1994) Kualitas kehidupan kerja dapat diartikan sebagai derajat pemenuhan kebutuhan manusia (human needs) dalam suatu lingkungan	110 pegawai di kantor administrasi biro Universitas Syiah Kuala	Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner dengan job embeddedness sebanyak 15 item pertanyaan, kualitas kehidupan kerja sebanyak 15 item dan OCB sebanyak 12 item pertanyaan.	Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah <i>probability sampling</i> dengan <i>random sampling</i> .	1. <i>Job embeddedness</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>quality of work life</i> pada Pegawai kantor administrasi biro unsyiah. 2. <i>Job embeddedness</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>organizational Citizenship behavior</i> pada pegawai kantor administrasi biro unsyiah.

						kerja. Menurut Huang dan Yan (2004) OCB didefinisikan “sebagai perilaku yang menguntungkan organisasi atau berniat menguntungkan organisasi yang secara langsung mengarah pada peran pengharapan”.				
15	Suraya, K. M., & Nurtjahjanti, H. (2019). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Job Embeddedness Pada Pegawai Kontrak RSUD Kabupaten Temanggung (<i>jurnal empati</i>), 8(1), 123–129.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan job embeddedness pada pegawai kontrak rsud kabupaten temanggung	Persepsi dukungan organisasi	Job embeddedness		Menurut Granovetter (2010) job embeddedness merupakan suatu konsep untuk menjelaskan sikap pegawai untuk tetap bertahan pada pekerjaan mereka. Menurut Robbins dan Judge (2015) persepsi dukungan organisasi adalah tingkat	137 pegawai kontrak RSUD Temanggung	Alat ukur yang digunakan adalah skala Persepsi Dukungan Organisasi (27 aitem) disusun berdasarkan aspek Rhoades dan Eisenberger, skala Job Embeddedness (29 aitem) disusun berdasarkan Mitchell.	Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik sampling menggunakan teknik Convenience Sampling.	Hasil penelitian terdapat hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dengan job Embeddedness pegawai kontrak rsud kabupaten temanggung. Semakin tinggi persepsi dukungan organisasi Maka semakin tinggi pula <i>job embeddedness</i> .

						dimana para pekerja memercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.				
16	Maska, H. S, & Riyanto, S. (2020). Pengaruh Job Embeddedness , Kompensasi Finansial dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Marketing PT Novell Pharmaceutica l Laboratories (<i>jurnal pendidikan & budaya warta pendidikan</i>), 4(41), 21-25	Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh job embeddedness, kompensasi Financial dan komitmen organisasi terhadap turnover intention marketing di pt. Laboratorium Novell farmasi jabodetabek	Job embeddedness, kompensasi finansial dan komitmen organisasi	Turnover intention		Mitchell (2011) menyatakan bahwa job embeddedness merupakan salah satu prespektif baru yang mendorong karyawan bertahan dalam organisasi. Menurut Bernardin dan Russell (2012) kompensasi finansial yaitu seluruh bentuk kembalian-kembalian finansial dan keuntungan-keuntungan yang nyata yang diterima	82 karyawan	Alat ukur menggunakan kuesioner.	Penelitian ini merupakan penelitian analisis deskriptif menggunakan metode penelitian kuantitatif.	Hasil yang ditemukan dalam penelitian ini job embeddedness, kompensasi dan komitmen organisasi memiliki efek negatif dan signifikan terhadap niat turnover intention.

						<p>karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Menurut Luthans (2006) Komitmen Organisasional adalah Keinginan kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Menurut Mahdi (2012) turnover intention merupakan keinginan dari seorang karyawan untuk berpindah dari organisasi satu ke organisasi lainnya.</p>				
17.	Purba, T. M.,	Bertujuan	Rasa tidak	Subjective	Job	job	110	Alat ukur yang	Metode	job embeddedness

	<p>& Suyasa, T. Y. (2019). Pengaruh Rasa Tidak Aman Bekerja Terhadap Subjective Well-Being dan Kualitas Tidur Dengan Job Embeddedness Sebagai Mediator. <i>Jurnal muara ilmu sosial, humaniora, dan seni</i>, 3(1), 84-93.</p>	<p>mengidentifikasi pengaruh dari rasa tidak aman bekerja terhadap subjective well-being dan kualitas tidur pada karyawan perusahaan x, dengan job embeddedness sebagai variabel moderator.</p>	<p>aman bekerja</p>	<p>well-being dan kualitas tidur</p>	<p>embeddedness</p>	<p>embeddedness diperkirakan berperan sebagai moderator pada pengaruh rasa tidak aman bekerja terhadap kelelahan emosional dan kualitas tidur, di mana ketika karyawan lebih embed (merasakan kelekatan), tingginya rasa tidak aman bekerja akan memiliki dampak berupa kelelahan secara emosional dan kualitas tidur yang buruk. Efek moderasi terjadi karena job embeddedness dapat memberikan efek buffering yang mencegah kejadian negatif menimbulkan turnover pada</p>	<p>karyawan tetap dari perusahaan X.</p>	<p>digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner atau link e-form. Dalam mengukur subjective well-being menggunakan 33 butir item berdasarkan PANAS, untuk mengukur kualitas tidur menggunakan 19 komponen pertanyaan berdasarkan PSQI, dan untuk mengukur job embeddedness menggunakan 23 item pertanyaan berdasarkan dimensi Mitchell, sedangkan untuk mengukur rasa tidak aman bekerja menggunakan 11 item pertanyaan</p>	<p>penelitian menggunakan penelitian kuantitatif non-eksperimental dengan Teknik pengambilan sample yang digunakan adalah non-probability sampling, secara spesifik accidental sampling dimana pemilihan partisipan didasarkan pada ketersediaan akses terhadap partisipan dan kondisi di lapangan.</p>	<p>tidak terbukti berperan sebagai moderator dalam pengaruh dari rasa tidak aman bekerja terhadap subjective well-being maupun terhadap kualitas tidur. Namun, pada individu yang tidak terlalu memiliki kelekatan dengan pekerjaannya, emosi positif yang dialami individu tersebut akan dapat menurunkan pikiran negatifnya atau pemahaman kemungkinan kehilangan pekerjaan.</p>
--	--	---	---------------------	--------------------------------------	---------------------	--	--	---	---	--

						karyawan.		berdasarkan JIQ.		
18.	Lestari, A., & Dewi, M. S. (2015). Pengaruh Job Embeddedness dan Work Engagement Terhadap Intensi Turnover. <i>Tazkiya journal of psychology</i> , 3(2), 229-241.	Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh job embeddedness dan workengagement terhadap intensi turnover.	Job embeddedness dan work engagement	Intensi turnover		Job embeddedness adalah sekumpulan faktor yang menyebabkan karyawan bertahan pada pekerjaannya yang merupakan konstruk yang mempengaruhi seseorang bertahan atau keluar dari pekerjaannya (mitchell, et.al., 2001). Work engagement adalah sebuah motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan semangat, dedikasi, dan penghayatan dalam pekerjaan (schaufeli, et.al., 2002). Mobley	200 Orang karyawan PT. Medco E&P Indonesia.	Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner dengan 9 variabel yaitu link organization, link community, fitorganization, fit community, sacrifice organization, sacrifice community, semangat, dedikasi, dan penghayatan kerja. Variabel job embeddedness berdasarkan dimensi Mitchell.	Metode penelitian menggunakan analisis kuantitatif dengan teknik nonprobability sampling untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan.	Hasil penelitian ini terdapat dua variabel yang berpengaruh signifikan terhadap turnover, sedangkan variabel lainnya tidak berpengaruh secara signifikan. Dimensi job embeddedness yang memberi pengaruh signifikan dan negatif terhadap intensi turnover adalah variabel <i>fit organization</i> dan <i>sacrifice organization</i> , sedangkan dimensi <i>work engagement</i> tidak ada yang memberikan pengaruh signifikan terhadap intensi turnover.

						(1977) mendefinisikan intensi turnover sebagai niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya dengan melalui serangkaian proses pengambilan keputusan. Proses tersebut disertai oleh adanya pemikiran secara aktif dan pencarian alternatif pekerjaan yang lain setelah seseorang mengalami job dissatisfaction.				
19.	Garnita, N. A. (2011). Pengaruh Job Embeddedness dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. Jurnal Pengaruh Job	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh job embeddedness dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan	Job embeddedness dan kepuasan kerja	Turnover intention		Job embeddedness menyusun hubungan tentang seberapa baik orang-orang merasa cocok dengan pekerjaan dan komunitasnya; bagaimana	34 orang karyawan divisi penjualan pada pt. Bali petshop & grooming.	Alat ukur yang digunakan adalah dengan teknik wawancara, observasi dan kuesioner dengan variabel <i>turnover intention</i> diberikan 3 tem	Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sensus	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa job embeddedness dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara simultan maupun parsial terhadap turnover

	Embeddedness dan Kepuasan Kerja, Vol	divisi penjualan pada pt. Bali petshop & grooming.			hubungan antar orang-orang didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan; dan apa yang akan mereka serahkan atau korbankan apabila meninggalkan jabatan atau komunitas mereka (felps et al., 2009). Holtom (2004) mengungkapkan bahwa teori traditional turnover menjelaskan tentang bagaimana seseorang merasakan tidak puas dengan pekerjaannya, kemudian mencari pekerjaan baru, membandingkan pilihan mereka dengan pekerjaan saat ini, dan		pertanyaan, dan variabel <i>job embeddedness</i> diberikan 6 item pertanyaan, sedangkan kepuasan kerja diberikan 5 item pertanyaan.	dimana semua populasi menjadi subjek penelitian.	intention.
--	--------------------------------------	--	--	--	---	--	---	--	------------

						kemudian pergi jika ada alternatif yang dirasa lebih baik dari pada situasi saat ini.				
20.	Kholiq, D. A., & Miftahuddin. (2017). Effect of Job Embeddedness, Job Satisfaction, and Organizational Commitment On Employee Turnover Intention. <i>journal of psychology</i> . vol. 22 no. 1 .	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh job embeddedness, job satisfaction, dan organizational commitment terhadap intensi turnover karyawan.	Job embeddedness, job satisfaction, dan Organizational commitment	Turnover Intention		Job Embeddedness adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan ketidakpuasan karyawan sebagai pendekatan utama dalam mencegah turnover (Kqolid, et al. 2017). Menurut Mitchell, Holtom, Lee, et al. (2001) job embeddedness memiliki 6 dimensi, yaitu: <i>Organizational fit, Community fit, Organizational links, Community links,</i>	211 Karyawan Bank BCA Wilayah Alam Sutera	Aalat ukur penelitian ini menggunakan kuesioner diaman dalam mengukur intensi turnover menggunakan 6 item, job embeddedness menggunakan 36 item, kepuasan kerja menggunakan 37 item, dan komitmen organisasi 37 item.	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik non probability sampling untuk menentukan sampel sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan peneliti.	Hasil penelitian ini Menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel job embeddedness, Kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap intensi turnover karyawan. Hasil uji Hipotesis minor diketahui bahwa terdapat dua iv yang signifikan pengaruhnya terhadap Intensi turnover, yaitu sacrifice organization dan penghargaan.

						<i>Organizational sacrifice, dan Community sacrifice</i>				
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Peserta dan Pengaturan

Partisipan pada penelitian literature review job embeddedness terdiri dari 8 kelompok yaitu prajurit (Lutfi & Mardiana, 2020) karyawan PT (Pekasa & Rostiana, 2018; Rarasanti & Sauna, 2016; Zakaria & Astuty, 2017; Octavia, 2019; Manihuruk & Soehari, 2020; Maska & Riyanto, 2020; Purba & Suyasa, 2019; Lestari & Dewi 2015; Garnita, 2011), karyawan PLTD (Sutampi dkk, 2018), karyawan zoo (Fahmi, 2020), karyawan bank (Silvia & Suryani, 2015; Kholiq, 2017), karyawan universitas (Simanjuntak, 2018; Anam & Fairuzzabadii, 2016), karyawan rumah sakit (Ananda & Pane, 2017; Suraya & Nurtjahjanti, 2019) dan karyawan KPKNL (Tumiwa & Pandowo, 2020).

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa penelitian terhadap job embeddedness dilakukan di beberapa daerah di Indonesia. Penelitian pada prajurit dilakukan di Yogyakarta dan karyawan dari PT, PLTD, Zoo, Bank, Universitas, Rumah Sakit, KPKNL dilakukan di Bali, Kalimantan, Yogyakarta, Aceh, Surabaya, Jakarta, Sulawesi, Temanggung (Jawa Tengah), Tangerang dan Jabodetabek.

Alat Ukur Job Embeddedness

Dari 20 artikel yang digunakan dalam literature review job embeddedness ini semuanya menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dalam 20 artikel, terdapat beberapa macam alat ukur yang digunakan untuk pengambilan data yaitu 17 artikel menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari skala job embeddedness, 3 artikel lainnya menggunakan observasi, wawancara dan juga kuesioner sebagai alat ukur (Lutfi & Mardiana, 2020; Octavia, 2019; Garnita, 2011).

Dari 20 artikel yang digunakan dalam literature review job embeddedness terdapat 2 teknik sampling yaitu probability sampling dan non probability sampling. Jenis teknik probability sampling yang digunakan adalah simple random sampling, cluster sampling, dan proportionate stratified random sampling. Sedangkan jenis teknik non probability sampling yang digunakan adalah sensus, accident sampling, dan purposive sampling. Teknik analisis yang digunakan pun bermacam-macam yaitu analisis regresi kuadrat terkecil parsial, analisis HLM, analisis SEM, analisis jalur, analisis regresi sederhana, analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS versi 17, 20, 23, 24, dan 25.

Peran Job Embeddedness

Dari 20 artikel yang digunakan dalam literature review job embeddedness, variabel job embeddedness paling sering berperan sebagai variabel independen (Lutfi & Mardiana, 2020; Pekasa & Rostiana, 2018; Rarasanti & Sauna, 2016; Sutampi dkk, 2018; Fahmi, 2020; Simanjuntak, 2018; Octavia, 2019; Ananda & Pane, 2017; Manihuruk & Soehari, 2020; Baihaqi dkk., 2018; Tumiwa & Pandowo, 2020; Anam & Fairuzzabadii, 2016; Suraya & Nurtjahjanti, 2019; Maska & Riyanto, 2020; Lestari & Dewi 2015; Garnita, 2011; Kholiq, 2017). Namun pada beberapa penelitian, job embeddedness berperan sebagai variabel mediasi (Silvia & Suryani, 2015), variabel intervening (Zakaria & Astuty, 2017) dan juga variabel mediator (Purba & Suyasa, 2019).

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi

Budaya Kolektivitas

Budaya Kolektivitas menurut Hofstede (2010) mendefinisikan bahwa budaya kolektivisme merupakan keadaan anggota masyarakat yang memiliki ikatan kelompok kuat serta terikat sepanjang kehidupan mereka untuk saling menjaga satu sama lain. Masyarakat dengan tingkat kolektivisme yang tinggi biasanya ditunjukkan dengan sikap dan rasa empati yang tinggi terhadap individu lain dalam kelompok yang sama dan mengharapkan adanya kepedulian yang ditunjukkan kelompok kepada dirinya. Pada penjabaran ini bahwa budaya kolektivisme dalam perusahaan merupakan suatu kepercayaan yang dipegang anggotanya, bahwa mereka meyakini pembaruan diri dengan organisasi adalah hal utama, dan melakukan usaha-usaha untuk kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi. Maka, apabila Budaya kolektivisme ini dijadikan aturan sehari-hari maka tingkat job embeddedness akan lebih tinggi.

Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut teori kurangnya persepsi dukungan dari organisasi, maka rasa job embeddedness pada diri karyawan menjadi menurun, dalam hal ini persepsi dukungan dari organisasi dibutuhkan dalam rangka mewujudkan kesiapan organisasi untuk meningkatkan upah kerja dan memenuhi kebutuhan akan pujian dan persetujuan, karyawan mengembangkan keyakinan global tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka (Eisenberger et al., 1986, hal. 501).

Persepsi Dukungan Atasan

Persepsi dukungan atasan ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap job embeddedness. Hubungan yang mempunyai pengaruh mutual atasan pun tidak hanya menuntut pada bawahan untuk meningkatkan kinerjanya, tetapi juga memberikan imbalan yang pantas yang sesuai dengan standar yang telah disepakati bersama. Bawahan yang mempunyai kualitas yang tinggi dengan atasannya akan memiliki tanggung jawab yang lebih pada pekerjaannya, memberikan kontribusi kepada perusahaan, dan akan mempunyai kinerja yang lebih baik jika di dibandingkan dengan bawahan yang mempunyai kualitas rendah dengan atasannya (Eisenberger et al., 1986, hal. 501).

Human Resource Practices

Pada hasil penelitian Karatepe (2013) menunjukkan bahwa human resources practices atau praktek-praktek sumber daya manusia salah satunya kompensasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap job embeddedness. Didukung dengan juga dengan penelitian Bergiel et al (2009) menyatakan bahwa human resources practices salah satunya kompensasi berkorelasi secara signifikan positif terhadap job embeddedness. Artinya ketika karyawan mendapatkan kompensasi yang tinggi maka tingkat job embeddedness akan tinggi.

Dampak Job Embeddedness

Job embeddedness menurut (Mitchell 2001) memiliki 2 aspek diantaranya dalam pekerjaan (on the job) dan luar pekerjaan (off the job). Beberapa indikator diantara dari dalam pekerjaan (on the job) adalah fit, links, dan sacrifice yang berpengaruh signifikan terhadap job performance. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi fit, links, dan sacrifice maka akan semakin tinggi job performance di organisasi tersebut. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Lutfi, A. M., Wahyuni, P., & Mardiana, T. (2020) pada Prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta Oleh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang menunjukkan bahwa job embeddedness dapat berperan secara langsung maupun tidak langsung yaitu melalui ketertarikan kerja dan keinginan untuk menetap. Ketertarikan kerja juga ditemukan memiliki peran yang lebih besar dibandingkan keinginan untuk menetap sebagai mediator peran job embeddedness terhadap kinerja. Dari hasil hipotesis pertama, ditemukan bahwa ketertarikan kerja dapat berperan sebagai mediator antara job embeddedness dengan kinerja. Hal ini mendukung pernyataan Lee, et al. (2004) yang mengasumsikan bahwa job embeddedness memiliki hubungan yang positif dengan kinerja melalui aspek motivasi. Dari hasil uji hipotesis kedua, ditemukan bahwa keinginan untuk

menetap dapat berperan sebagai mediator antara job embeddedness dengan kinerja. Hal ini mendukung penelitian Mitchell, et al. (2001), Holtom, Mitchell, Lee dan Eberly (2008), Murphy, et al. (2013) yang mengungkapkan bahwa job embeddedness akan mendorong seseorang untuk tetap tinggal di dalam perusahaan yang kemudian akan meningkatkan kinerja.

Job embeddedness berpengaruh signifikan terhadap *Quality of Work Life* dan *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai kantor Administrasi Biro Unsyiah. Penelitian ini dilakukan oleh Anam, K. & Fairuzzabadii (2016). Penelitian ini sejalan dengan pendapat Nafei (2015) menemukan bahwa job embeddedness berpengaruh positif terhadap *quality of work lif*, dimana semakin tinggi tingkat job embeddedness maka semakin tinggi pula tingkat *quality of work lif*. Hasil temuan Nafei (2015) juga di dukung oleh penelitian Saraji (2006) dan Samad (2007). Kemudian hubungan job embeddedness dengan *Organizational Citizenship Behavior* ini juga sejalan dengan penelitian Nafei (2015) mengungkapkan bahwa job embeddedness berpengaruh positif terhadap OCB, dimana semakin tinggi tingkat job embeddedness maka semakin tinggi pula tingkat OCB. Hasil penelitian ini didukung pula oleh temuan Van Dyne dan Ang (1998), Rhoades dan Eisenberger (2002), dan Mitchell et al (2004).

Sedangkan dalam beberapa penelitian hubungan job embeddedness dengan turnover intention menunjukkan bahwa job embeddedness berpengaruh negatif dan signifikan. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Shafique et al. (2011) menemukan bahwa job embeddedness memiliki dampak negatif pada turnover intention. Penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Garnita dan Suana (2014) pada karyawan divisi penjualan PT. Bali Petshop & Grooming bahwa job embeddedness kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Kartepe (2012) yang menunjukkan bahwa job embeddedness memiliki korelasi negatif dengan turnover intention, sehingga karyawan yang memiliki job embeddedness yang tinggi akan menunjukkan turnover intention yang rendah. Beberapa alasan menjelaskan pengaruh embeddedness yang baik akan memperlihatkan job peformance yang baik, hal ini sejalan dengan penelitian Fatima, Shafique & Qadeer (2015) mengemukakan bahwa job embeddedness, semakin tinggi job embeddedness karyawan akan menunjukkan job performance yang baik dari karyawan. Kedua, job embeddedness dapat memberikan dampak negatif terhadap turnover intentions dikarenakan melalui dimensi job embeddedness yang mencakup faktor organisasi dan

komunitas dapat mencerminkan hal-hal yang dapat menahan seorang individu untuk tetap bertahan pada pekerjaannya (Mitchell, Holtom & Lee, 2001). Namun, penelitian yang dilakukan oleh Octavia A., R. (2019) pada PT. Purnama Indonesia job embeddedness memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hasil pengujian ini menginterpretasikan bahwa semakin tinggi keterikatan karyawan maka karyawan bisa dengan mudah memilih untuk keluar dari perusahaan.

Diskusi

Berdasarkan temuan yang diperoleh, mayoritas partisipan yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan baik karyawan PT, karyawan PLTD, karyawan zoo, karyawan bank, karyawan universitas, karyawan rumah sakit, dan karyawan KPKNL (Pekasa & Rostiana, 2018; Rarasanti & Sauna, 2016; Zakaria & Astuty, 2017; Octavia, 2019; Manihuruk & Soehari, 2020; Maska & Riyanto, 2020; Purba & Suyasa, 2019; Lestari & Dewi 2015; Garnita, 2011; Sutampi dkk, 2018; Fahmi, 2020; Silvia & Suryani, 2015; Kholiq, 2017; Simanjuntak, 2018; Anam & Fairuzzabadii, 2016; Ananda & Pane, 2017; Suraya & Nurtjahjanti, 2019; Tumiwa & Pandowo, 2020). Dan penelitian dengan partisipan prajurit pada satu jurnal (Lutfi & Mardiana, 2020). Embeddednes Mitchell, (pekasa & rostiana, 2018) menyatakan bahwa job embeddedness dapat diartikan sebagai perpaduan kekuatan atau faktor-faktor yang membuat seseorang bertahan untuk tidak meninggalkan pekerjaannya. Job embeddedness memiliki arti berupa sebuah keterikatan karyawan dalam organisasi melalui jaringan sosial, yang dibagi menjadi dua, yaitu kepercayaan dan kohesi. Keseluruhan dari faktor yang mengikatkan karyawan dalam pekerjaan yang mereka lakukan disebut juga sebagai job embeddedness. Keterikatan tersebut dapat terjadi jika terdapat kemiripan antara nilai dari pekerjaan yang dilakukan dengan nilai yang individu telah individu bahwa. (Qalbi dkk, 2016).

Job embendeddnes sebagai salah satu hal yang mempengaruhi ketertarikan seorang karyawan untuk bertahan dalam suatu perusahaan. Pada penelitian yang dilakukan Lutfi, A. M., Wahyuni, P., & Mardiana, T. (2020) pada Prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta Oleh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang menunjukkan bahwa job embeddedness dapat berperan secara langsung maupun tidak langsung yaitu melalui ketertarikan kerja dan keinginan untuk menetap. Dalam penelitian Mitchell, et al. (2001), Holtom, Mitchell, Lee dan Eberly (2008), Murphy, et al. (2013) juga mengungkapkan bahwa job embeddedness akan mendorong seseorang untuk tetap tinggal di dalam perusahaan yang

kemudian akan meningkatkan kinerja. Kemudian Job embeddedness juga berpengaruh signifikan terhadap *Quality of Work Life* dan *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai kantor Administrasi Biro Unsyiah (Anam, K. & Fairuzabadii, 2016). Sedangkan dalam beberapa penelitian menunjukkan bahwa job embeddedness memiliki korelasi negatif dengan turnover intention, sehingga karyawan yang memiliki job embeddedness yang tinggi akan menunjukkan turnover intention yang rendah (Kartepe, 2012). Beberapa alasan menjelaskan pengaruh embeddedness yang baik akan memperlihatkan job performance yang baik, hal ini sejalan dengan penelitian Fatima, Shafique & Qadeer (2015) mengemukakan bahwa job embeddedness, semakin tinggi job embeddedness karyawan akan menunjukkan job performance yang baik dari karyawan. Kedua, job embeddedness dapat memberikan dampak negatif terhadap turnover intentions dikarenakan melalui dimensi job embeddedness yang mencakup faktor organisasi dan komunitas dapat mencerminkan hal-hal yang dapat menahan seorang individu untuk tetap bertahan pada pekerjaannya (Mitchell, Holtom & Lee, 2001). Namun, terdapat penelitian yang menunjukkan pengaruh positif pada job embeddedness terhadap turnover intention oleh penelitian ini dilakukan di PT. Purnama Indonesia dimana hasil pengujian yang diperoleh menginterpretasikan bahwa semakin tinggi keterikatan karyawan maka karyawan bisa dengan mudah memilih untuk keluar dari perusahaan (Octavia A., R., 2019).

Dalam penelitian ini terdapat beberapa faktor penentu dalam job embeddedness diantaranya: Budaya Kolektivitas merupakan keadaan anggota masyarakat yang memiliki ikatan kelompok kuat serta terikat sepanjang kehidupan mereka untuk saling menjaga satu sama lain. Masyarakat dengan tingkat kolektivisme yang tinggi biasanya ditunjukkan dengan sikap dan rasa empati yang tinggi terhadap individu lain dalam kelompok yang sama dan mengharapkan adanya kepedulian yang ditunjukkan kelompok kepada dirinya (Hofstede, 2010). Persepsi Dukungan Organisasi, menurut teori kurangnya persepsi dukungan dari organisasi, maka rasa job embeddedness pada diri karyawan menjadi menurun, dalam hal ini persepsi dukungan dari organisasi dibutuhkan dalam rangka mewujudkan kesiapan organisasi untuk meningkatkan upah kerja dan memenuhi kebutuhan akan pujian dan persetujuan, karyawan mengembangkan keyakinan global tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka. Persepsi dukungan atasan ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap job embeddedness. Persepsi Dukungan Atasan, hubungan yang mempunyai pengaruh mutual atasan pun tidak hanya menuntut pada bawahan untuk meningkatkan kinerjanya, tetapi juga memberikan imbalan yang pantas yang sesuai

dengan standar yang telah disepakati bersama (Eisenberger et al., 1986, hal. 501). Dan Human Resources Practices atau praktek-praktek sumber daya manusia salah satunya kompensasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap job embeddedness (Karatepe, 2013).

Kesimpulan

Hasil tinjauan pustaka ini mengkaji berbagai penelitian yang telah dilakukan terkait dengan job embeddedness. Hasilnya adalah Job embeddedness sebagai salah satu hal yang mempengaruhi ketertarikan seorang karyawan untuk bertahan dalam suatu perusahaan. Job embeddedness dapat berperan secara langsung maupun tidak langsung yaitu melalui ketertarikan kerja dan keinginan untuk menetap, job embeddedness akan mendorong seseorang untuk tetap tinggal di dalam perusahaan yang kemudian akan meningkatkan kinerja. Kemudian Job embeddedness juga berpengaruh signifikan terhadap *Quality of Work Life* dan *Organizational Citizenship Behavior*. Sedangkan dalam beberapa penelitian menunjukkan bahwa job embeddedness memiliki korelasi negatif dengan turnover intention. Meski banyak penelitian yang menyatakan job embeddedness memiliki korelasi negatif dengan turnover intention terdapat penelitian yang menunjukkan pengaruh positif pada job embeddedness terhadap turnover intention pada penelitian ini dilakukan di PT. Purnama Indonesia dimana hasil pengujian yang diperoleh menginterpretasikan bahwa semakin tinggi keterikatan karyawan maka karyawan bisa dengan mudah memilih untuk keluar dari perusahaan.

Partisipan dalam artikel ini adalah berbagai karyawan dari beberapa daerah, pada pra-jurit dilakukan di Yogyakarta dan karyawan dari PT, PLTD, Zoo, Bank, Universitas, Rumah Sakit, KPKNL dilakukan di Bali, Kalimantan, Yogyakarta, Aceh, Surabaya, Jakarta, Sulawesi, Temanggung (Jawa Tengah), Tangerang dan Jabodetabek. Dalam artikel ini jurnal yang digunakan merupakan jurnal dengan penelitian kuantitatif, dimana pengukuran instrumen yang digunakan dalam 17 artikel adalah kuesioner yang diadaptasi dari skala job embeddedness, dan 3 artikel lainnya menggunakan observasi, wawancara dan juga kuesioner (Lutfi & Mardiana, 2020; Octavia, 2019; Garnita, 2011).

Sedangkan faktor yang mempengaruhi job embeddedness adalah budaya kolektivitas, hal ini ditunjukkan dengan sikap dan rasa empati yang tinggi terhadap individu lain dalam kelompok yang sama dan mengharapkan adanya kepedulian yang ditunjukkan

kelompok kepada dirinya. Persepsi dukungan organisasi, hal ini dibutuhkan dalam rangka mewujudkan kesiapan organisasi untuk meningkatkan upah kerja dan memenuhi kebutuhan akan pujian dan persetujuan. Persepsi dukungan atasan, hubungan yang mempunyai pengaruh mutual atasan tidak hanya menuntut pada bawahan untuk meningkatkan kinerjanya, tetapi juga memberikan imbalan yang pantas yang sesuai dengan standar yang telah disepakati bersama. Dan human resources Practices atau praktek-praktek sumber daya manusia salah satunya adalah kompensasi secara signifikan yang berpengaruh positif terhadap job embeddedness.

Tinjauan literatur ini terbatas pada penelitian tahun 2011-2020 dan teknik penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, hal ini dilakukan untuk mendapatkan hasil dan gambaran yang lengkap dan terbaru mengenai job embeddedness. Hasil kajian pustaka ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi peneliti yang tertarik untuk meneliti tentang job embeddedness.

Referensi

- Qalbi. N. S et al., (2016). Pengaruh Job Embeddedness Terhadap Intensi Turnover Karyawan Caroline Officer Pt. Infomedia Nusantara. *Jurnal Psikologi Jambi*, 1, 1.
- Sutampi Anjini et al., (2018). Hubungan Job Embeddedness dan Budaya Kolektivisme Pada Karyawan Generasi X dan Y Di PLTD Siantan, Kalimantan Barat. *Jurnal Psibernetika*, 11, 2.
- Ananda Fahmi, P. A. (2017). Pengaruh Psychological Well-Being Dan Job Embeddedness Terhadap Turnover Intentions. *Jurnal Pemikiran & Penelitian Psikologi*, 12(1-20), 1.
- Astamarani, R. O. (2019). Analisis Pengaruh Job Embeddedness Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt Purnama Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7, 2.
- Baihaqi Muhammad, S. &. (2018). Pengaruh On The Job Embeddedness Terhadap Organization Citizenship Behaviour (Ocb) Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Tenaga Perawat Rumah Sakit Permata Bunda Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60, 3.
- D.G. Tumiwa., M. H. (2020). Pengaruh Job Embeddedness dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan Pada KPKNL Manado. *Jurnal EMBA*, 8, 4.

- Elvina Pekasa, e. a. (2018). Peran Job Embeddedness Terhadap Kinerja Dengan Keterikatan Kerja dan Keinginan untuk Metetap sebagai Mediator. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 2, 1.
- Fany Silvia, A. I. (2012). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Persepsi Dukungan Atasan Terhadap Keinginan Bepindah Dengan Job Embeddedness Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Bank Bri Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 2, 1.
- Garnita Ayu, S. W. (n.d.). Pengaruh Job Embeddedness dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention.
- Kafhaya Maryama Suraya, H. N. (2019). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Job Embeddedness Pada Pegawai Kontrak Rsud Kabupaten Temanggung. *Jurnal Empati*, 8, 1.
- Khairulanam, F. (2016). Pengaruh Job Embeddedness Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja dan Perilaku Kewargaan Organisasional (Studi Kantor Administrasi Biro Universitas Syiah Kuala). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 1, 2.
- Kholiq A D, M. (2017). Effect Of Job Embeddedness, Job Satisfaction, and Organization Commitment On Employee Turnover Intention. *TAZKIYA Journal of Psychology*, 22, 1.
- Lestari Ayu, D. S. (2015). Pengaruh Job Embeddedness dan Work Engagement Terhadap Intensi Turnover. *TAZKIYA Journal of Psychology*, 3, 2.
- Lutfi M A, W. P. (2020). Pengaruh Job Embeddedness Terhadap Job Peformance Yang Dimediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior. *Jurna lEkonomi dan Keuangan*, 4, 3.
- Maska SH, R. S. (2020). Pengaruh Job Embeddedness, Kompensasi Finansial dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Marketing PT Novell Pharmaceutical Laboratories. *Jurnal Pendidikan & Budaya WARTA PENDIDIKAN*.
- Rarasanti, I. A. (2016). Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5, 7.
- Royan Zakaria, I. A. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Job Embeddedness Sebagai Variabel Intervening (Studi PadaKaryawan Di PT. Primissima). 8, 1.

- Simanjutak, H. V. (2018). Pengaruh job embeddednes dan komitmen organisasi serta kepribadian terhadap kepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai pada universitas trunajaya bontang. *KINERJA*.
- Suraya M K, N. H. (2019). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Job Embeddedness Pada Pegawai Kontrak Rsud Kabupaten Temanggung. *rnal EmpatI*, 8, 1.
- Syaefudin F M, P. (2020). Pengaruh Job Embeddedness, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan Gembira Loka Zoo Yogyakarta. *Jurnal EBBANK*, 11, 2.
- Theresia Meirosa Purba, P. T. (2019). Pengaruh Rasa Tidak Aman Bekerja Terhadap Subjective Well-Being Dan Kualitas Tidur Dengan Job Embeddedness Sebagai Moderator. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 3, 1.