

**TURNOVER INTENTION DITINJAU DARI *JOB EMBEDDEDNESS*
PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PT. EXPRAVET NASUBA MEDAN**

Vinesa Intan Savira
Program Studi Psikologi
Fakultas Psikologi Universitas Prima Indonesia

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between job embeddedness and turnover intention. The subjects of this were 102 employees of production in PT. Expravet Nasuba Medan. Data were obtained from scales to measure job embeddedness and turnover intention. The data is analyzed by Product Moment correlation through SPSS 18 for Windows. The result shows that there is a negative relationship between job embeddedness and turnover intention, with correlation coefficient $r = -0.571$ and ($p < 0.05$). Based on the results, it is concluded that the hypothesis is acceptable, and there is a negative correlation between job embeddedness and turnover intention.

Keywords: *Job Embeddedness, Turnover Intention*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job embeddedness* dengan *turnover intention*. Subjek pada penelitian ini adalah 102 orang karyawan bagian produksi di PT. Expravet Nasuba Medan. Data diperoleh melalui skala *job embeddedness* dan skala *turnover intention*. Analisis data yang digunakan adalah menggunakan korelasi *Product Moment* dengan bantuan SPSS 18 *for Windows*. Hasil analisis data menunjukkan koefisien korelasi (r) sebesar 0.571 dan ($p < 0.05$). Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hipotesis penelitian diterima, yaitu ada hubungan yang negatif antara *job embeddedness* dengan *turnover intention*.

Kata Kunci: *Job Embeddedness, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Dunia usaha dan organisasi di Indonesia berkembang semakin pesat. Sumber daya manusia merupakan sektor sentral dan penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu perusahaan, karena dengan adanya kemampuan (*skill*) para pekerja dan kualitas sumber daya manusia dapat menggerakkan perusahaan menuju tujuan-tujuan perusahaan. Pada zaman modern ini, organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan disekitarnya. Organisasi harus mampu mengarahkan anggotanya agar dapat beradaptasi dengan baik dan mampu memanfaatkan dampak positif dari berbagai pembaruan dengan pengembangan diri dan pengembangan organisasi. Proses mengarahkan anggota organisasi dalam mengembangkan diri menghadapi perubahan inilah yang dikenal sebagai proses pengembangan organisasi.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja para karyawan yang sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal pada organisasi tersebut. Faktor eksternal adalah segala sesuatu yang berada di luar organisasi, namun mempunyai pengaruh besar terhadap perkembangan organisasi. Sedangkan, faktor internal organisasi adalah sumber daya manusia yang berada dalam organisasi tersebut. Indonesia sebagai negara berkembang yang berhadapan secara langsung dengan negara-negara maju yang memiliki keunggulan hampir di segala aspek, mulai dari teknologi, strategi, model, dan khususnya sumber daya manusia.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor yang lain seperti modal. Sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usahanya kepada organisasi. Perusahaan secanggih bagaimana pun sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu organisasi tanpa ditunjang dengan kemampuan karyawan. Untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi, maka organisasi akan berusaha untuk merubah para pegawainya agar mempunyai mutu serta kinerja yang baik, sehingga membuat para karyawannya lebih produktifitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Menurut Aroel dan Djamel (2009), produktivitas adalah nilai kerja persatuan waktu dan penggunaan sumber daya secara efisien untuk menghasilkan *output* lebih banyak dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan produktivitas kerja adalah sikap mental yang diperlukan untuk melakukan perbaikan dan peningkatan dalam setiap pekerjaannya (Muchtar, 2010). Manusia merupakan makhluk yang dinamis, ketidakterbatasan kebutuhan manusia dan keterbatasan kemampuannya untuk memenuhi kebutuhannya telah menghadapkan manusia

untuk hidup berorganisasi.

Setiap karyawan mempunyai karakteristik yang berbeda-beda, kinerja yang berbeda-beda, tetapi organisasi seharusnya dapat merancang sistem kerja yang efisien, beban kerja yang tidak berlebihan, sehingga karyawan melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Organisasi juga harus konsisten dengan peraturan maupun kontrak kerja, tidak lebih-lebihkan maupun sebaliknya, tetapi jika terjadinya ketidak konsistenan atau ketidaksesuaian dapat berdampak merugikan diri sendiri maupun organisasi yang bisa membuat karyawan merasa stres dalam bekerja, merasa bosan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bisa menyebabkan banyaknya keluar masuk karyawan atau dengan kata lain pindah kerja.

Pada beberapa tahun terakhir, di Indonesia terjadi peristiwa-peristiwa yang memprihatinkan seperti banyaknya karyawan-karyawan atau pegawai yang kehilangan pekerjaannya dan banyak yang keluar dari perusahaan dikarenakan karyawan merasa ketidaknyamanan di dalam suatu organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja. Curtis dan Wrightg (2001) mendefinisikan *turnover* sebagai proses bahwa karyawan akan meninggalkan organisasi, sementara *turnover intention* adalah sebuah pengukuran terhadap keinginan karyawan untuk keluar. Sementara itu Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk mengundurkan diri permanen secara sukarela (*voluntary*) maupun tidak sukarela (*unvoluntary*) dari suatu organisasi, yang didorong oleh dua faktor yaitu kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya *alternatif* pekerjaan lain.

Hasil penelitian Cho dan Son (2012) menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah *job embeddedness*. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Cho dan Son (2012) ini terhadap 177 subjek karyawan industri konstruksi ilmu teknologi, menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *job embeddedness* dengan *turnover intention*. Semakin tinggi *job embeddedness*, maka akan semakin rendah *turnover intention*.

Mitchel (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*) maupun dari luar pekerjaan (*off-the-job*). *Job embeddedness* juga dapat didefinisikan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan seseorang untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan dan organisasinya (Bergiel & Balsmeier, 2008).

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian sebelumnya salah satunya dari penelitian yang

dilakukan oleh Garnita dan Suana (2016) terhadap 147 subjek karyawan PT. Karya Luhur Permai menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah *job embeddedness*. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *job embeddedness* dengan *turnover intention*.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan negatif antara *job embeddedness* dengan *turnover intention*. Semakin tinggi *job embeddedness*, maka akan semakin rendah *turnover intention*, dan sebaliknya semakin rendah *job embeddedness*, maka akan semakin tinggi *turnover intention*.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan bagian produksi PT. Expravet Nasuba Medan sejumlah 205 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Penentuan jumlah sampel menggunakan tabel Isaac dan Michael (dalam Sugiyono, 2014), jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 105 orang karyawan bagian produksi PT. Expravet Nasuba Medan.

Penelitian ini adalah penelitian korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan skala, yaitu Skala *Job Embeddedness* dan Skala *Turnover Intention*. Jenis skala yang digunakan adalah Skala *Likert*. Skala *Turnover Intention* disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek *turnover intention* yang dikemukakan oleh Bothma dan Roodt (2013) meliputi pencarian secara aktif pekerjaan yang baru, persepsi terhadap budaya organisasi, dan tanggapan terhadap ancaman dalam perusahaan. Skala *Job Embeddedness* disusun oleh peneliti berdasarkan dimensi-dimensi *job embeddedness* yang dikemukakan oleh Mitchell (2001) yaitu *link organization*, *fit organization*, dan *sacrifice organization*.

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *Product Moment (Pearson Correlation)*, yaitu dengan bantuan analisis program SPSS 18.00 *for windows*.

ANALISIS DAN HASIL

Sebelum dilakukan analisis *Product Moment (Pearson Correlation)*, data yang terkumpul terlebih dahulu ditentukan normalitas sebaran dan linieritas hubungannya. Berdasarkan uji normalitas dan uji linieritas diketahui bahwa hasilnya memenuhi asumsi tersebut. Hasil uji normalitas sebaran dan uji linieritas hubungan dapat dilihat pada Tabel 1 dan Tabel 2 berikut ini.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	SD	KS-Z	Sig.	P	Keterangan
<i>Turnover Intention</i>	15,300	1.096	0.090	$p > 0.05$	Sebaran normal
<i>Job Embededdness</i>	21,665	1.055	0.108	$p > 0.05$	Sebaran normal

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	Sig	Keterangan
<i>Turnover Intention Job Embededdness</i>	61,189	0.000	Linear

Hipotesis dalam penelitian ini adalah hubungan negatif antara *job embededdness* dengan *turnover intention* pada karyawan bagian produksi di PT. Expravet Nasuba Medan. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesi (Uji Korelasi)

Analisis	<i>Pearson Correlation</i>	Signifikansi (p)
Korelasi	-0,571	0.000

Berdasarkan hasil analisis korelasi antara *job embededdness* dengan *turnover intention*, diperoleh koefisien korelasi *Product Moment* sebesar -0.571 dengan nilai p sebesar 0.000 ($p < 0.05$, *Sig. 1 tailed*). Hal ini menunjukkan adanya korelasi negatif antara *job embededdness* dengan *turnover intention*.

Tabel 4. Sumbangan Efektif

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	-.571	.326	.319	12.624

Berdasarkan Tabel 4 dapat terlihat bahwa sumbangan efektif *R square* sebesar 0,326. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebesar 32,6 persen *turnover intention* dipengaruhi *job embededdness* dan selebihnya 67,4 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

DISKUSI

Hasil analisis korelasi antara *job embededdness* dengan *turnover intention*, diperoleh koefisien korelasi *Product Moment* sebesar -0.571 dengan nilai p sebesar 0.000 ($p < 0.05$), artinya terdapat korelasi negatif antara *job embededdness* dengan *turnover intention*. Adapun hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti lain seperti hasil penelitian Poli (2015) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dan negatif antara *job embededdness* dengan *turnover intention* pada karyawan Rumah Sakit

Siloam Manado. Menandakan bahwa *job embeddedness* mempunyai pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*. Dapat diartikan bahwa semakin baik tingkat *job embeddedness* karyawan, maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention*.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara *job embeddedness* dengan *turnover intention* pada karyawan bagian produksi di PT. Expravet Nasuba Medan. Nilai *mean* dari *turnover intention* pada subjek penelitian karyawan bagian produksi di PT. Expravet Nasuba secara keseluruhan menunjukkan bahwa *turnover intention* berada pada kategori sedang. Nilai *mean* dari *job embeddedness* pada subjek penelitian karyawan bagian produksi PT. Expravet Nasuba secara keseluruhan menunjukkan bahwa *job embeddedness* berada pada kategori sedang.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka disarankan agar karyawan dapat lebih terbuka membangun komunikasi yang efektif dengan atasan sehingga dapat meningkatkan hubungan dengan atasan. Perusahaan diharapkan dapat lebih merancang dan membangun lingkungan kerja yang mendukung bagi para karyawan, sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

REFERENSI

- Aroel & Djamal. (2009). *Grand Techno-Economic Strategy : Siasat Memicu Produktivitas Untuk Memenangkan Persaingan Global*. Bandung : PT. Mizan Pustaka.
- Bergiel, E. & Balsmeier, P. (2008). Nature of their virtual teams: A summary of their advantages and disadvantages. *Management Research News*. DOI: 10.1108/01409170810846821. Diakses pada tanggal 21 Juni 2017 dari <https://books.google.co.id/books?id=fK2XCwAAQBAJ&pg=PA170&dq=management+research+bergiel&hl=id&sa=X&ved=0ahUKEwity4XP1Z7XAhWKRY8KHc4iDXQQ6AEILTAB#v=onepage&q=management%20research%20bergiel&f=false>
- Bothma, C.F.C & Roodt, G. (2013). The Validation of the turnover intention scale. *SA Journal of Human Resource Management/SA TydskrifvirMenslikehulpbronbestuur, 11*. Diakses pada tanggal 7 Maret 2017 dari <http://www.sajhrm.co.za/index.php/sajhrm/article/view/507>
- Cho, D. & Shon, J. (2012). Job Embeddedness and Turnover Intention: An Empirical Investigation of Construction IT Industries. *International journal of Advanced Science and Technology Vol. 04*

- Curtis, & Wrightg, D. (2001). Retayingining employees: *The Fast Trackedto Commitment. Management Research News*. 24 (9), pp: 56-61. Diakses pada tanggal 20 Mei 2017 dari <https://scholarworks.gvsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1038&context=jti>
- Garnita & Suana, I.W. (2016). Pengaruh *Job Embededdness*, Kepuasan kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud* Vol.5, No.7. Diakses pada tanggal 18 Maret 2018 dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/21929>
- Mitchell, T. R. (2001). *Attitude, Behavior, and Social Context "The Role of Norms and Group Membership*. London: Lawrence Erlbaum Associate Publishers. Diakses pada 28 Maret 2017 dari <https://www.amazon.com/Attitudes-Behavior-Social-Context-Membership/dp/0805825657>
- Poli, R. L. G. (2015). Analysis Of Job Embededdness And Work Enviroment To Job Statisfaction And Turnover Intention At Siloam Hospital Manado. *Jurnal EMBA* Vol.3 No. 4.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.