

**Pengaruh *Job Embeddedness* dan *Job Satisfaction* terhadap Kinerja
Karyawan Milenial dengan *Turnover Intention* sebagai Mediasi
(Studi Kasus pada Karyawan Perusahaan Netindo Solution Group)**

Thesis

Program Magister Manajemen



Diajukan oleh

Qoni'atur Rohmatillah

17911008

PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2020

**Pengaruh *Job Embeddedness* dan *Job Satisfaction* terhadap Kinerja
Karyawan Milenial dengan *Turnover Intention* sebagai Mediasi
(Studi Kasus pada Karyawan Perusahaan Netindo Solution Group)**

Thesis

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar
magister di Jurusan Magister Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis,

Universitas Islam Indonesia

Oleh:

Nama : Qoni'atur Rohmatillah

Nomor Mahasiswa : 17911008

Jurusan : Magister Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

MAGISTER MANAJEMEN

2020

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari Rabu tanggal 4 Maret 2020 Program Studi Manajemen Program Magister, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian tesis yang disusun oleh :

QONI'ATUR ROHMATILLAH

No. Mhs. : 17911008

Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia

Dengan Judul:

PENGARUH JOB EMBEDDEDNESS DAN JOB SATISFACTION TERHADAP KINERJA KARYAWAN MILENIAL DENGAN TURNOVER INTENTION SEBAGAI MEDIASI (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PERUSAHAAN NETINDO SOLUTION GROUP)

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji, maka tesis tersebut dinyatakan **LULUS**

Penguji I



Mustafa EQ., MM.

Penguji II



Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si.

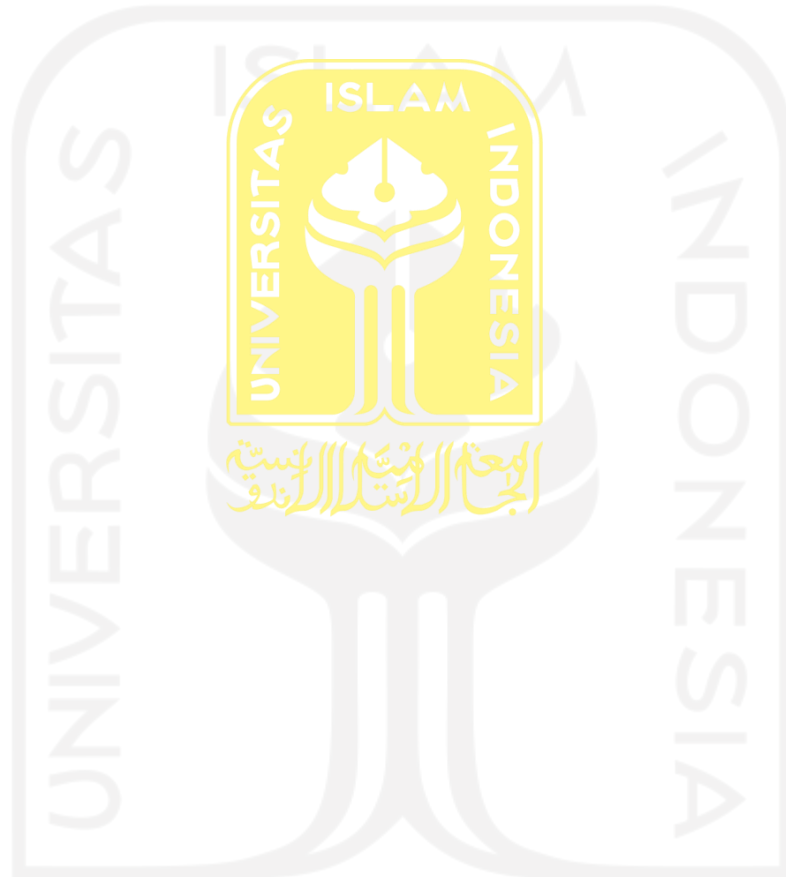
Mengetahui

Ketua Program Studi Magister Manajemen,



Dr. Dwiprptono Agus Harjito, M.Si.

HALAMAN PENGESAHAN



Yogyakarta, _____

Telah diterima dan disetujui dengan

baik oleh : Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Dr. Zainal Mustafa EQ., MM.'.

Dr. Zainal Mustafa EQ., MM.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya Qoni'atur Rohmatillah menyatakan bahwa Tesis dengan judul “**Pengaruh *Job Embeddedness* dan *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Karyawan Milenial dengan *Turnover Intention* sebagai Mediasi (Studi Kasus pada Karyawan Perusahaan Netindo Solution Group)**” adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi, dan dipergunakan sebagaimana perlunya.

Yogyakarta, 25 Februari 2020



Qoni'atur Rohmatillah

MOTTO

الالا تنال العلم الا بستة ساتبيك عن مجموعها ببيان
ذكاء وحرص واصطبر و بلغة وارشاد استاذ وطول زمان

**“Ingatlah, tidak akan kalian mendapatkan ilmu kecuali dengan 6 syarat.
Yaitu: Cerdas, semangat, sabar, ada biaya, didikan guru dan waktu yang
lama”.**

(Nadhom Kitab Alala)

الجمعة الامتداد الاندو
الاستاذ الاندو

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillah dan Alhamdulillah rasa syukur kepada Allah SWT, dengan kerendahan hati, karya ini ku persembahkan kepada kedua orang tuaku yang aku sayangi :

(Bapak Mukhlis Sya'bana dan Ibu Nur Hamidah)

Adikku : Thoyib Habibulloh

Suamiku: Muflihul Huda., S.kep. Ns.

Serta Almamater yang aku banggakan: **Universitas Islam Indonesia**

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena dengan rahmat dan kasih sayangNya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir (Thesis) ini dengan baik. sholawat beserta salam semoga tersampaikan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, keluarga, dan para sahabatnya.

Penulis menyadari bahwa Thesis ini masih jauh dari sempurna, baik dari kalimat penulisan, kerapian, maupun isi thesis. Hal ini dikarenakan keterbatasan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan yang penulis miliki. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan.

Ucapan terimakasih yang sebanyak-banyaknya penulis sampaikan kepada berbagai pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Thesis ini. Oleh karena itu, atas segala bentuk do'a, bimbingan dan semangat yang diberikan penulis ucapkan kepada:

1. Bapak Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Prof. Jaka Sriyana, S.E., M.Si., Ph.D selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika.

3. Bapak Dr. Dwiprpto Agus Harjito., M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Dr. Zainal Mustafa El- Qodri., MM dan Bapak Prof. Dr., Muafi., SE., M.Si selaku pembimbing dan penguji thesis, yang selalu membimbing, memberikan ilmu, dan mengarahkan guna penyelesaian tugas akhir ini.
5. Seluruh jajaran manajemen dan karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis, khususnya program pascasarjana Magister Manajemen yang telah membantu penulis dalam segala hal, baik dalam proses belajar, melayani surat menyurat, memberikan informasi, dan segala pelayanan yang sangat baik.
6. Seluruh jajaran manajemen dan karyawan Perusahaan Netindo Solution Group yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk turut membantu dalam pemberian data dan menjadi responden dalam penelitian ini.
7. Teman-teman MM 49 A dan khususnya kepada Mbak Qurota, Mbak Mamal, Mbak Dhaifina, Mbak Lucky dan Mbak Eka yang banyak mengajak untuk terus semangat mengerjakan dan *sharing* tentang tugas akhir ini.

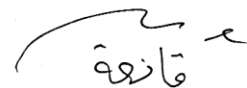
Besar harapan penulis bahwa Thesis ini dapat memberikan kontribusi yang positif bagi pihak-pihak yang membutuhkan, terutama bagi teman-

teman mahasiswa baik S1 maupun magister, guna menambah khasanah keilmuan.

Penulis sangat menyadari bahwa masih banyak sekali hal yang perlu disempurnakan atau diperbarui. Demikianlah pengantar dan ucapan terimakasih dari penulis. Atas perhatian yang diberikan, penulis ucapkan banyak terimakasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Yogyakarta, 25 Februari 2020



Qoni'atur Rohmatillah
NIM. 17911008



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN JUDUL	i
BERITA ACARA UJIAN TESIS	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Pertanyaan Penelitian	7
1.4 Tujuan penelitian	7
1.5 Manfaat Penelitian	8
1.6 Sistematika Penulisan	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 <i>Job Embeddedness</i>	11
2.1.1 Pengertian <i>Job Embeddedness</i>	11
2.1.2 Dimensi <i>Job Embeddedness</i>	13
2.1.3 Faktor-faktor <i>Job Embeddedness</i>	15
2.1.4 Indikator <i>Job Embeddedness</i>	16

2.2 <i>Job Satisfaction</i>	17
2.2.1 Pengertian <i>Job Satisfaction</i>	17
2.2.2 Teori <i>Job Satisfaction</i>	18
2.2.3 Faktor <i>Job Satisfaction</i>	21
2.2.4 Indikator <i>Job Satisfaction</i>	22
2.3 <i>Turnover Intention</i>	23
2.3.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i>	23
2.3.2 Indikasi <i>Turnover Intention</i>	23
2.3.3 Dampak <i>Turnover Intention</i>	25
2.3.4 Indikator <i>Turnover Intention</i>	25
2.4 Kinerja Karyawan	26
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	26
2.4.2 Karakteristik Kinerja Karyawan	27
2.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	27
2.4.4 Indikator Pengukuran Kinerja Karyawan	29
2.5 Penelitian Terdahulu dan Hipotesis.....	31
2.6 Kerangka Berpikir	51
BAB III METODE PENELITIAN	52
3.1 Desain Penelitian	52
3.2 Lokasi Penelitian	52
3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian	52
3.4 Variabel Dan Definisi Operasional	53
3.5 Metode Pengumpulan Data	55
3.6 Uji Validitas Dan Realibilitas Instrumen Penelitian	56
3.7 Metode Analisis Data	57
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	62
4.1 Hasil Pengumpulan Data	62
4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	62
4.3 Hasil Teknis dan Model Analisis	65

4.3.1 Deskriptif Analisis.....	65
4.3.2 Deskriptif Variabel Penelitian.....	68
4.3.3 Analisis Inferensial	74
4.3.4 Analisis Jalur (Path Analysis)	82
4.3.5 Pengujian Mediasi (Sobel Test)	85
4.4 Pembahasan	86
4.4.1 <i>Job Embeddedness</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	86
4.4.2 <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	88
4.4.3 <i>Turnover Intention</i> terhadap Kinerja Karyawan	89
4.4.4 <i>Job Embeddedness</i> terhadap Kinerja Karyawan	90
4.4.5 <i>Job Satisfaction</i> terhadap Kinerja Karyawan	91
4.4.6 <i>Job Embeddedness</i> terhadap Kinerja Karyawan melalui <i>Turnover Intention</i>	92
4.4.7 <i>Job Satisfaction</i> terhadap Kinerja Karyawan melalui <i>Turnover Intention</i>	93
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	95
5.1 Kesimpulan	95
5.1.1 Kesimpulan Hasil Analisis Deskriptif	95
5.1.2 Kesimpulan Hasil Analisis Inferensial	96
5.2 Saran	97
5.2.1 Untuk Perusahaan Netindo Solution Group	97
5.2.2 Untuk Penelitian Selanjutnya	97
Daftar Pustaka	98
Lampiran-lampiran	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah Karyawan Milenial	1
Tabel 2. Faktor Kepuasan Kerja	21
Tabel 3. Review Jurnal Job Embeddedness terhadap Turnover Intention	33
Tabel 4. Review Jurnal Job Satisfaction terhadap Turnover Intention	37
Tabel 5. Review Jurnal Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan	41
Tabel 6. Review Jurnal Job Embeddedness terhadap Kinerja Karyawan	44
Tabel 7. Review Jurnal Job Satisfaction terhadap Kinerja Karyawan	48
Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Job Embeddedness	63
Tabel 9. Hasil Uji Validitas Variabel Job Satisfaction	63
Tabel 10. Hasil Uji Validitas Variabel Turnover Intention	63
Tabel 11. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	63
Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas	64
Tabel 13. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 14. Karakteristik Responden berdasarkan Usia	66
Tabel 15. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	68
Tabel 16. Distribusi Jawaban Job Embeddedness	70
Tabel 17. Distribusi Jawaban Job Satisfaction	71
Tabel 18. Distribusi Jawaban Turnover Intention	72
Tabel 19. Distribusi Jawaban Kinerja Karyawan	73
Tabel 20. Hasil Analisis Regresi Model 1	74
Tabel 21. Hasil Analisis Regresi Model 2	78
Tabel 22. Ringkasan Hasil Penelitian	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar Kerangka Berpikir	51
Gambar Analisis Jalur (<i>Path</i>)	83



ABSTRAK

Pengaruh *Job Embeddedness* dan *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Karyawan Milenial dengan *Turnover Intention* sebagai Mediasi (Studi Kasus pada Karyawan Perusahaan Netindo Solution Group)

Penelitian ini membahas tentang bagaimana pengaruh *Job Embeddedness* dan *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Karyawan Milenial melalui *Turnover Intention* sebagai mediasi. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: (1) menganalisis pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention* karyawan di Netindo Solution Group; (2) menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* karyawan Netindo Solution Group; (3) menganalisis pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja karyawan Netindo Solution Group; (4) menganalisis pengaruh *job embeddedness* terhadap kinerja karyawan Netindo Solution Group; (5) menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan Netindo Solution Group; (6) menganalisis pengaruh *job embeddedness* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *turnover intention* karyawan Netindo Solution Group; (7) menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *turnover intention*.

Variabel dalam penelitian ini adalah *Job Embeddedness*, *Job Satisfaction*, *Turnover Intention*, dan Kinerja Karyawan. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *random sampling* dengan kriteria: usia milenial dan karyawan tetap, sehingga didapatkan responden sebanyak 91 orang yang merupakan karyawan tetap dan masih berusia milenial di perusahaan Netindo Solution Group. Alat uji yang digunakan yaitu SPSS versi 21 dengan metode analisis Regresi Linear Berganda, Analisis Jalur (*Path*), dan Uji Sobel.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) *Job Embeddedness* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*, (2) *Job Satisfaction* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*, (3) *Turnover Intention* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (4) *Job Embeddedness* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (5) *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (6) *Job Embeddedness* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui *Turnover Intention*, dan (7) *Job Satisfaction* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui *Turnover Intention*.

Kata Kunci: *Job Embeddedness*, *Job Satisfaction*, *Turnover Intention*, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Influence of Job Embeddedness and Job Satisfaction on the Performance of a Millennial Employee with Turnover Intention as Mediation (Case Study on Company Employees Netindo Solution Group)

This research discusses how the influence of Job Embeddedness, Job Satisfaction, and Turnover Intention towards the performance of the employees of the millennium through Turnover Intention as mediation. The objectives of this research are: (1) Analyzing the influence of job embeddedness on turnover intention employees in Netindo Solution Group; (2) Analyzing the influence of job satisfaction on turnover intention employees of Netindo Solution Group; (3) Analyzing the influence of intention turnover on the performance of Netindo Solution Group employees; (4) Analyzing the influence of job embeddedness on the performance of Netindo Solution Group employees; (5) Analyzing the influence of job satisfaction on the performance of Netindo Solution Group employees; (6) Analyzing the influence of job embeddedness on the performance of employees mediated by turnover intention of Netindo Solution Group's employees; (7) Analyse the influence of job satisfaction on the employee's performance by intention turnover of Netindo Solution Group's Employees.

The variables in this study are Job Embeddedness, Job Satisfaction, Turnover Intention, and Employee Performance. The sampling techniques use random sampling with criteria: Millennial age and permanent employees, so that the respondents are obtained as many as 91 people who are permanent and aged employees of the company Netindo Solution. Group. Test equipment used SPSS version 21 with analysis method Double Linear Regression, Path analysis, and Sobel test.

The results of this study show that: (1) Job Embeddedness significant negative effect on Turnover Intention, (2) Job Satisfaction significant negative effect on Turnover Intention, (3) The Intention Turnover is negatively influential and significant to Employee Performance, (4) Job Embeddedness significant positive effect on Employee Performance, (5) Job Satisfaction positively and significantly affects the Employee's Performance, (6) Job Embeddedness significant positive effect Employee Performance through Turnover Intention, and (7) Job Satisfaction has significant positive impact on employee performance through Turnover Intention.

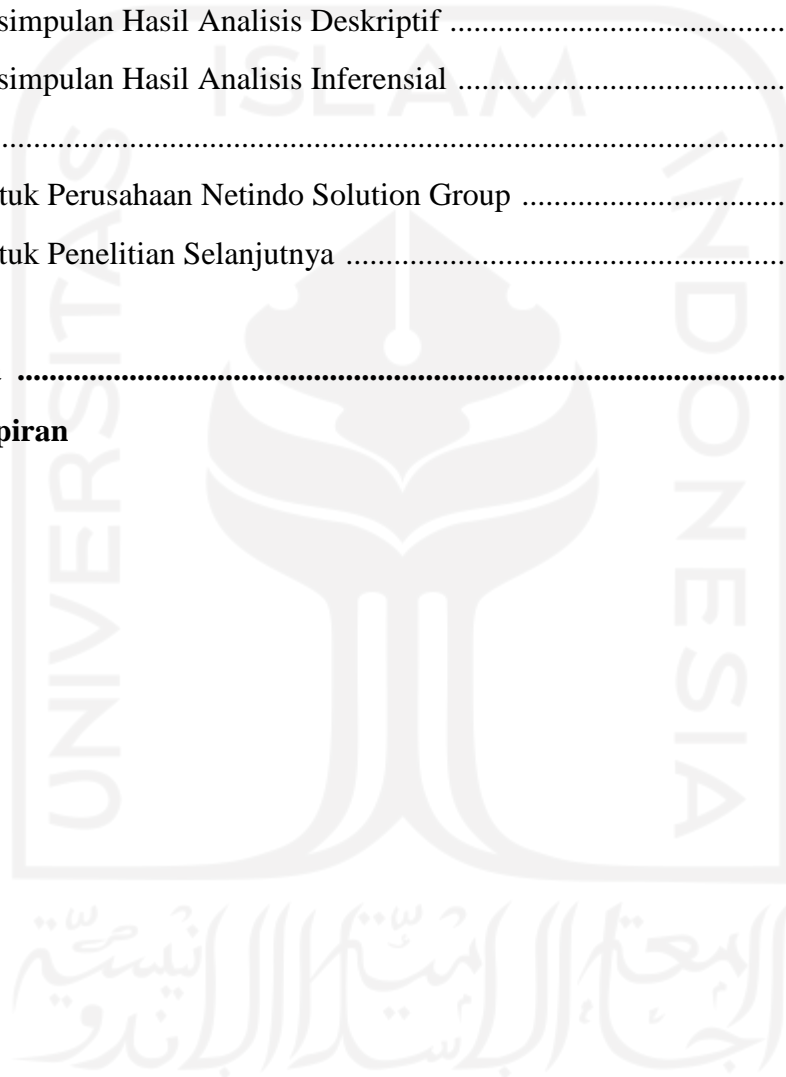
Keywords: Job Embeddedness, Job Satisfaction, Turnover Intention, Employee Performance.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN JUDUL	i
BERITA ACARA UJIAN TESIS	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Pertanyaan Penelitian	7
1.4 Tujuan penelitian	7
1.5 Manfaat Penelitian	8
1.6 Sistematika Penulisan	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 <i>Job Embeddedness</i>	11
2.1.1 Pengertian <i>Job Embeddedness</i>	11
2.1.2 Dimensi <i>Job Embeddedness</i>	13
2.1.3 Faktor-faktor <i>Job Embeddedness</i>	15
2.1.4 Indikator <i>Job Embeddedness</i>	16
2.2 <i>Job Satisfaction</i>	17
2.2.1 Pengertian <i>Job Satisfaction</i>	17
2.2.2 Teori <i>Job Satisfaction</i>	18
2.2.3 Faktor <i>Job Satisfaction</i>	21
2.2.4 Indikator <i>Job Satisfaction</i>	22
2.3 <i>Turnover Intention</i>	23
2.3.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i>	23
2.3.2 Indikasi <i>Turnover Intention</i>	23

2.3.3 Dampak Turnover Intention	25
2.3.4 Indikator <i>Turnover Intention</i>	25
2.4 Kinerja Karyawan	26
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	26
2.4.2 Karakteristik Kinerja Karyawan	27
2.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	27
2.4.4 Indikator Pengukuran Kinerja Karyawan	29
2.5 Penelitian Terdahulu dan Hipotesis	31
2.6 Kerangka Berpikir	51
BAB III METODE PENELITIAN	52
3.1 Desain Penelitian	52
3.2 Lokasi Penelitian	52
3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian	52
3.4 Variabel Dan Definisi Operasional	53
3.5 Metode Pengumpulan Data	55
3.6 Uji Validitas Dan Realibilitas Instrumen Penelitian	56
3.7 Metode Analisis Data	57
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	62
4.1 Hasil Pengumpulan Data	62
4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	62
4.3 Hasil Teknis dan Model Analisis	65
4.3.1 Deskriptif Analisis	65
4.3.2 Deskriptif Variabel Penelitian	68
4.3.3 Analisis Inferensial	74
4.3.4 Analisis Jalur (Path Analysis)	83
4.3.5 Pengujian Mediasi (Sobel Test)	86
4.4 Pembahasan	87
4.4.1 Job Embeddedness terhadap Turnover Intention	87
4.4.2 Job Satisfaction terhadap Turnover Intention	89
4.4.3 Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan	90

4.4.4 Job Embeddedness terhadap Kinerja Karyawan	91
4.4.5 Job Satisfaction terhadap Kinerja Karyawan	92
4.4.6 Job Embeddedness terhadap Kinerja Karyawan melalui Turnover Intention	93
4.4.7 Job Satisfaction terhadap Kinerja Karyawan melalui Turnover Intention	94
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	96
5.1 Kesimpulan	96
5.1.1 Kesimpulan Hasil Analisis Deskriptif	96
5.1.2 Kesimpulan Hasil Analisis Inferensial	97
5.2 Saran	98
5.2.1 Untuk Perusahaan Netindo Solution Group	98
5.2.2 Untuk Penelitian Selanjutnya	98
Daftar Pustaka	99
Lampiran-lampiran	



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah Karyawan Milenial	1
Tabel 2. Faktor Kepuasan Kerja	21
Tabel 3. Review Jurnal Job Embeddedness terhadap Turnover Intention	33
Tabel 4. Review Jurnal Job Satisfaction terhadap Turnover Intention	37
Tabel 5. Review Jurnal Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan	41
Tabel 6. Review Jurnal Job Embeddedness terhadap Kinerja Karyawan	44
Tabel 7. Review Jurnal Job Satisfaction terhadap Kinerja Karyawan	48
Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Job Embeddedness	63
Tabel 9. Hasil Uji Validitas Variabel Job Satisfaction	63
Tabel 10. Hasil Uji Validitas Variabel Turnover Intention	63
Tabel 11. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	63
Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas	64
Tabel 13. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 14. Karakteristik Responden berdasarkan Usia	66
Tabel 15. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	68
Tabel 16. Distribusi Jawaban Job Embeddedness	70
Tabel 17. Distribusi Jawaban Job Satisfaction	71
Tabel 18. Distribusi Jawaban Turnover Intention	72
Tabel 19. Distribusi Jawaban Kinerja Karyawan	73
Tabel 20. Hasil Analisis Regresi Model 1	74
Tabel 21. Hasil Analisis Regresi Model 2	79
Tabel 22. Ringkasan Hasil Penelitian	85

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia kerja saat ini didominasi oleh usia muda atau biasa yang disebut dengan generasi milenial, dimana disebutkan bahwa tahun 2017 terjadi peningkatan karyawan sebanyak 40,9 juta lebih banyak dibandingkan tahun 2016. Berikut tabel jumlah karyawan milenial yang bekerja dari tahun 2014 hingga tahun 2017:

Tabel 1.
Jumlah Karyawan Milenial

Generasi	2014	2015	2016	2017
Milenial	37.963.743	39.506.993	39.514.538	40.954.633
Gen-X	48.305.153	48.642.839	48.006.542	47.807.619
Baby Boomer	27.733.982	27.569.847	25.793.928	25.050.735

Sumber: <https://lifestyle.bisnis.com/read/>, diakses pada 30 Juli 2019.

Dari tabel diatas, dapat kita lihat bahwa terjadi kenaikan jumlah karyawan milenial, dimana tahun 2014 mulai konsisten mengalami peningkatan walaupun tahun 2015 dan 2016 hanya sedikit pertumbuhannya hal ini mungkin kaum milenial masih mengenyam pendidikan atau belum menyelesaikan pendidikannya, dan ketika tahun 2017 milenial sudah lebih banyak yang menyelesaikan pendidikannya sehingga mulai berkecimpung didunia kerja.

Istilah generasi milenial pertama kali dicetuskan oleh William Strauss dan Neil dalam bukunya yang berjudul *Millennials Rising: The Next Great Generation (2000)*. William dan Neil menciptakan istilah milenial pada tahun 1982. Pendapat lain dikemukakan oleh Elwood Carlson dalam bukunya yang

berjudul *The Lucky Few: Between the Greatest Generation and the Baby Boom* (2008), generasi milenial merupakan mereka yang lahir antara tahun 1983 hingga tahun 2001. Dan apabila didasarkan pada Generation Theory yang dicetuskan oleh Karl Mannheim pada tahun 1923, generasi milenial merupakan generasi yang lahir antara tahun 1980 sampai dengan tahun 2000. Generasi milenial juga disebut sebagai generasi Y. Istilah ini mulai dikenal dan dipakai pada editorial koran besar Amerika Serikat pada Agustus 1993 (Budiati, et.al 2018).

Menurut Budiati et.al (2018), generasi milenial memiliki karakter yang unik berdasarkan wilayah dan kondisi sosial-ekonomi. Adapun salah satu ciri utama generasi milenial yakni ditandai oleh peningkatan penggunaan dan keakraban dengan komunikasi, media, dan teknologi digital. Karena dibesarkan oleh kemajuan teknologi, generasi milenial memiliki ciri-ciri kreatif, informatif, mempunyai *passion* dan produktif. Generasi milenial melibatkan teknologi dalam segala aspek kehidupan. Bukti nyata yang dapat diamati adalah hampir seluruh individu dalam generasi tersebut memilih menggunakan *smart phone*. Dengan menggunakan perangkat tersebut para milenial dapat menjadi individu yang lebih produktif dan efisien. Dari perangkat tersebut mereka mampu melakukan apapun dari sekedar berkirim pesan singkat, mengakses situs pendidikan, bertransaksi bisnis *online*, hingga memesan jasa transportasi *online*.

Oleh karena itu, mereka mampu menciptakan berbagai peluang baru seiring dengan perkembangan teknologi yang kian mutakhir. Generasi

milenial mempunyai karakteristik komunikasi yang terbuka, pengguna media sosial yang fanatik, kehidupannya sangat terpengaruh oleh perkembangan teknologi, serta lebih terbuka dengan pandangan politik dan ekonomi. Sehingga, mereka terlihat sangat reaktif terhadap perubahan lingkungan yang terjadi di sekelilingnya. Generasi milenial memiliki peluang dan kesempatan berinovasi yang sangat luas. Terciptanya ekosistem digital berhasil menciptakan beraneka ragam bidang usaha tumbuh menjamur di Indonesia. Sebagai contoh yaitu sektor perdagangan dan transportasi. Selain itu, dari sisi pendidikan juga generasi milenial memiliki kualitas yang lebih unggul. Dimana ia memiliki minat untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi. Mereka menyadari bahwa pendidikan merupakan prioritas yang utama. Kinerja yang dilakukan oleh karyawan milenial menjadi fokus penting, karena milenial lebih suka pekerjaan yang fleksibel, menuntut kreativitas dan memberikan kesempatan bagi mereka untuk memiliki dampak bagi perusahaan itu sendiri. Selain itu, generasi milenial berusaha membuat iklim kantor tetap menyenangkan, dan tidak menyukai peraturan yang terikat.

Selain menekankan pada konsep kerja yang fleksibel, generasi milenial adalah generasi yang lebih menyukai performa ketimbang rutinitas kantor, presensi dan lain-lain yang dianggap tidak penting. Meskipun perusahaan memiliki penilaian berbeda mengenai performa seseorang. Bagi perusahaan yang bergerak di industri perbankan, industri kreatif, telekomunikasi, dan teknologi informasi, kehadiran gen Y bisa dianggap berkah. Cara berpikir generasi ini yang *think out of the box* menghasilkan ide-

ide kreatif yang berguna bagi kemajuan perusahaan. Kehadiran gen Y di perusahaan bahkan mampu menggeser paradigma yang selama ini dianut generasi X. Jika dahulu atasan selalu lebih tua dari bawahan karena perusahaan menerapkan sistem senioritas, sekarang tidak demikian. Karyawan-karyawan berusia muda di bawah 35 tahun banyak yang sudah menduduki posisi tinggi di perusahaan. Itulah yang menjadi tantangan bagi generasi yang lebih tua untuk tetap bertahan di era global yang serba canggih saat ini. Adanya kebutuhan profesionalisme dalam pengelolaan manajemen dan operasional suatu perusahaan maka memerlukan kompetensi dari para tenaga kerja baik yang sudah berpengalaman atau masih mencari pengalaman. Dari sisi pendidikan, generasi milenial juga memiliki kualitas yang lebih unggul. Dimana mereka memiliki minat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Mereka menyadari bahwa pendidikan merupakan prioritas utama. Sehingga banyak sekali potensi yang dimiliki generasi milenial ditambah penguasaan dalam bidang teknologi, pola pikir yang terbuka, bebas, kritis, dan berani dalam pengambilan keputusan. Menurut Yoris Sebastian dalam bukunya *Generasi Langgas Millennials Indonesia*, ada beberapa keunggulan dari generasi milenial, yaitu ingin serba cepat, mudah berpindah pekerjaan dalam waktu singkat, kretaif, dinamis, melek teknologi, dengan dengan media sosial, dan sebagainya (Budiati et.al, 2018).

Netindo Solution Group atau biasa yang disebut dengan Netsolmind merupakan perusahaan dibidang pembangunan teknologi informasi bagi

kepentingan bisnis. Perusahaan ini memiliki pengalaman bertahun-tahun dalam menjalankan hubungan yang spesifik dengan *market plan* yang rumit dan sangat menyesuaikan kebutuhan konsumen. Perusahaan Netsolmind menyajikan kemudahan-kemudahan bagi para pengguna yang kurang memahami teknologi informasi sekalipun. Selain itu, kemudahan dan keamanan dikendalikan dengan profesional.

Perusahaan ini memiliki pengalaman yang panjang dan bervariasi, yakni: konsultan bisnis, lingkup teknologi, pemasaran, operasional, sumber daya manusia, dan keuangan. Netsolmind memiliki karyawan sebanyak 218 orang, dimana jam kerja yang fleksibel namun tetap mengutamakan keprofesionalan kerja. Dengan banyaknya persaingan yang ada terkait bisnis IT yang bergerak dalam penjualan *software*, perusahaan ini memiliki trik dalam mempertahankan karyawannya dengan cara membangun kebersamaan, menciptakan sikap kekeluargaan baik manager maupun karyawan. Perusahaan juga mengadakan pengajian guna meningkatkan spiritual yang baik. Selain itu, mengadakan olahraga dan rekreasi juga dilakukan guna menambah erat tali kekeluargaan dan rasa *happy* setelah berekreasi.

Upaya dalam meningkatkan *skill* para karyawan, perusahaan mengadakan *coaching*, *sharing*, *challenge*, dan pemberian tugas. Selain meningkatkan *skill* karyawan, perusahaan juga memberikan *reward* kepada karyawan yang memiliki kinerja bagus.

Walaupun demikian Netsolmind memiliki permasalahan mengenai karyawan diusia milenial dimana memiliki niat untuk *turnover* dalam

pekerjaannya dengan alasan pindah kerja. Karyawan tersebut didominasi oleh karyawan bagian *progammer* dibawah umur 20 tahun dimana masuk kategori usia milenial.

Alasan peneliti meneliti pada Netsolmind yaitu perusahaan ini memiliki karyawan yang mayoritas berumur milenial, dan perusahaan ini bergerak pada teknologi, dimana pada saat ini teknologi semakin pesat perkembangannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Dechawatanapaisal (2017) pada akuntan yang bekerja pada perusahaan besar di Thailand, mengungkapkan bahwa semua praktik SDM kecuali pelatihan memiliki hubungan yang positif dan signifikan pada *Job Embeddedness*. Selain itu, analisis juga mendukung efek mediasi antara *Job Embeddedness* dan *Job Satisfaction* pada *turnover intention*. Begitu pula dengan efek interaksi menunjukkan hubungan yang negatif antara *Job Embeddedness* pada *Turnover Intention* apabila *Job Satisfaction* tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Mahdi et.al (2012) dengan menggunakan kuisioner sebanyak 32 yang dibagikan kepada para eksekutif dan non-eksekutif dari perusahaan percetakan lokal menemukan hasil bahwa kepuasan kerja baik intrinsik maupun ekstrinsik berpengaruh terhadap *turnover*.

Penelitian yang dilakukan oleh Siengthai dan Ngarm (2015) pada industri perhotelan, resor, dan industri perbankan di Thailand menggunakan survey 295 responden. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang

positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Temuan ini juga menunjukkan bahwa ketika perusahaan menerapkan desain terbaru terkait pekerjaan maka ada kemungkinan akan mempengaruhi kinerja karyawan pada tahap perubahan pertama. Sehingga, perusahaan harus berusaha meningkatkan kepuasan kerja karyawannya ketika menerapkan desain pekerjaan. Apabila desain pekerjaan yang baru dengan mudah diterima oleh karyawan maka akan menghasilkan peningkatan pada kinerja karyawan tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

1. Rendahnya kinerja karyawan.

1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Apakah *Job Embeddedness* mempengaruhi *Turnover Intention*?
2. Apakah *Job Satisfaction* mempengaruhi *Turnover Intention*?
3. Apakah *Turnover Intention* mempengaruhi Kinerja Karyawan?
4. Apakah *Job Embeddedness* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
5. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
6. Apakah *Job Embeddedness* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh *Turnover Intention*?
7. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh *Turnover Intention*?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan diatas, maka peneliti memiliki tujuan atas penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT. Netindo Solution Group.
2. Menganalisis pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT. Netindo Solution Group.
3. Menganalisis dampak pengaruh *Turnover Intention* terhadap kinerja karyawan PT. Netindo Solution Group.
4. Menganalisis pengaruh *Job Embeddedness* terhadap kinerja karyawan PT. Netindo Solution Group.
5. Menganalisis pengaruh *Job Satisfaction* terhadap kinerja karyawan PT. Netindo Solution Group.
6. Menganalisis hubungan *Job Embeddedness* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *Turnover Intention* karyawan PT. Netindo Solution Group.
7. Menganalisis hubungan *Job Satisfaction* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *Turnover Intention* karyawan PT. Netindo Solution Group.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan semoga memberikan manfaat baik dari segi teori maupun praktis.

1. Bagi penulis. Semoga penelitian ini mampu menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan sebagai bentuk penerapan keilmuan berupa teori maupun literatur yang telah diperoleh atau dipelajari dibangku kuliah.

2. Bagi perusahaan. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi atau *feedback* yang positif dalam pengelolaan karyawan.
3. Bagi penelitian selanjutnya. Semoga penelitian ini mampu menjadi gambaran dan rujukan penelitian dikemudian hari. Serta menjadi referensi dan gambaran untuk penelitian yang memiliki permasalahan yang sama maupun sebagai perbandingan penelitian di tempat lain.
4. Bagi keilmuan. Semoga penelitian ini bisa menjadi pengembangan penelitian-penelitian dikemudian hari.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini bertujuan untuk menggambarkan alur pemikiran dari awal hingga akhir kepenulisan. Adapun rancangan pembahasan dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga bab yang terdiri dari:

BAB 1 Pendahuluan. Bab ini membahas tentang hal-hal yang bersifat umum, yakni latar belakang, rumusan masalah, pertanyaan, tujuan dan manfaat penelitian, serta yang terakhir yaitu sistematika penulisan. Dalam bab ini secara umum berisi tentang harapan supaya pembaca memahami latar belakang masalah beserta alasan teoritis dari sumber bacaan yang sesuai dengan realitas objek penelitian. Demikian bab ini menjadi dasar acuan metodologis untuk bab-bab selanjutnya.

BAB II Kajian Pustaka. Bab ini membahas tentang penelitian terdahulu, tinjauan pustaka mengenai variabel-variabel yang sesuai dengan variabel penelitian. Secara garis besar, bab ini membahas tentang hubungan variabel dependen dan independen sehingga dapat ditarik hipotesis.

BAB III Metode Penelitian. Bab ini berisi penjelasan mengenai gambaran umum objek penelitian, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, serta teknik analisis yang digunakan dalam menganalisis data penelitian.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 *Job Embeddedness*

2.1.1 Pengertian *Job Embeddedness*

Job Embeddedness merupakan salah satu perspektif baru yang mendorong karyawan untuk bertahan dalam organisasi mitchel et.al (2001). Menurut Mitchell et.al (2001) dalam Sekiguchi et.al (2008), *Job Embeddedness* merupakan sebagian totalitas kekuatan yang menjaga karyawan dalam pekerjaannya. Karyawan yang terikat pada pekerjaannya bisa dipengaruhi oleh investasi, penilaian afektif dan kognitif maupun jaringan kekuatan penahan dari perusahaan atau organisasi. Individu atau karyawan yang memiliki lebih banyak jenis kekuatan penahan dari internal perusahaan maka akan semakin tinggi rasa *embeddedness*nya.

Menurut Mitchell et.al (2001) *Job Embeddedness* adalah kekuatan gabungan yang membuat karyawan tetap melekat dalam pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Sekiguchi (2008) *Job Embeddedness* merupakan konsep stabilitas kerja yakni menjelaskan mengapa orang tetap tinggal dalam perusahaan mereka.

Job Embeddedness dapat dikategorikan sebagai kesesuaian, hubungan, masyarakat, pengorbanan antara karyawan dan organisasi atau perusahaan. *Job Embeddedness* dapat diukur dengan hal-hal tersebut. Semakin melekat seorang

karyawan dalam perusahaannya maka semakin besar kemungkinan karyawan tersebut tetap pada pekerjaannya saat ini (Holtom dan Neil dalam Reitz 2011).

Teori *Embeddedness* dikembangkan lebih dari satu dekade penelitian yang dilakukan oleh Brooks C. Holtom dan rekan-rekannya dari Universitas Georgetown. Penelitian mereka “Meningkatkan modal manusia dan sosial dengan menerapkan teori ketenagakerjaan,” diterbitkan dalam *Organizational Dynamics* pada 2006) dari berbagai elemen yang mengarah pada retensi atau pergantian karyawan yang menggabungkan berbagai konsep dan aplikasi potensial yang menurut departemen HR berguna.

Holtom berpendapat bahwa karyawan dapat dipandang sebagai individu dengan serangkaian koneksi diantara berbagai aspek kehidupan mereka. Mereka yang kehidupannya mengintegrasikan lebih banyak peran, tanggung jawab, dan hubungan memiliki lebih banyak koneksi dan dengan demikian dapat digambarkan sebagai lebih tertanam. Secara khusus, individu yang terlibat dalam berbagai peran, tanggung jawab, dan hubungan yang terkait dengan pekerjaan lebih "terikat dengan pekerjaan" (Ehrler, 2018).

Dimensi *Job Embeddedness* (JE) memiliki tekanan baik dari rekan kerja maupun dari pihak keluarga, hal ini menunjukkan bahwa rekan kerja dan keluarga merupakan faktor paling penting dalam menentukan keterikatan kerja seorang karyawan terhadap pekerjaan mereka. Tuntutan yang diajukan oleh pihak keluarga dapat mencakup untuk mempertahankan atau berhenti dari pekerjaan. Namun biasanya, faktor usia juga menjadi faktor dalam mempertahankan pekerjaan. Misalnya usia tua lebih memilih untuk tinggal dalam pekerjaannya karena

mungkin telah memiliki jabatan yang sesuai. Sedangkan karyawan dengan usia muda biasanya lebih mudah untuk meninggalkan pekerjaan, dengan ebrbagai alasannya.

2.1.2 Dimensi *Job Embeddedness*

Menurut Mitchell dan Lee (2011) *Job Embeddedness* terbagi menjadi 3 dimensi, yaitu *fit*, *link*, dan *sacrifice*:

a. Fit

Fit didefinisikan sebagai suatu keadaan karyawan mempersepsikan dirinya merasa cocok atau memiliki kesesuaian terhadap perusahaan dan lingkungannya. Ketika karyawan merasa cocok dengan pekerjaannya maka ia akan merasa nyaman. Semakin besar kesesuaian yang dirasakan maka akan semakin terikat dengan perusahaan dalam hal personal maupun profesionalitas.

Komponen penting dari kecocokan antara karyawan dengan perusahaan mencakup tuntutan pekerjaan, pengetahuan pekerjaan, keterampilan kerja, dan kemampuan kerja. Hal ini juga termasuk kecocokan antar karyawan dengan masyarakat sekitar Reitz dan Anderson, 2011).

Mitchell et.al (2001) dalam Reitz dan Anderson (2011), menyebutkan bahwa cuaca, lokasi, fasilitas, iklim politik atau agama, dan kegiatan hiburan termasuk komponen yang relevan dari kecocokan antara karyawan dan masyarakat.

Sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa *Fit* didefinisikan sebagai tingkat kenyamanan yang dirasakan dari seorang karyawan pada perusahaan dan lingkungannya.

b. Link

Link merupakan dimensi hubungan antar seorang karyawan dengan lingkungan perusahaan baik proyek, lokasi, kegiatan dan juga kelompok-kelompok dalam perusahaan. Apabila hubungan seorang karyawan itu baik terhadap perusahaannya maka karyawan akan semakin terikat dengan pekerjaan atau perusahaannya.

Menurut Holtom dan O'Neil (2004) dalam Reitz dan Anderson (2011), *Link* dicirikan sebagai koneksi formal dan informal antara karyawan, komunitas, dan perusahaan saat ini. Meskipun koneksi bervariasi baik dalam jumlah dan kekuatan, maka semakin besar jumlah koneksi yang dimiliki karyawan dengan perusahaan maka semakin besar juga tingkat *Job Embeddedness* yang dimiliki karyawan. Ciri-ciri dari *Link* yakni memiliki banyak koneksi, seperti berpartisipasi terhadap lingkungan dan memiliki kelompok terkait pekerjaan.

Sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa *Link* merupakan tingkat hubungan yang dimiliki karyawan dengan karyawan lain maupun kegiatan lain baik formal maupun informal.

c. *Sacrifice*

Sacrifice disini mengacu pada persepsi individu karyawan terkait hal-hal yang berkaitan dengan material maupun psikologis yang bisa hilang apabila ia meninggalkan pekerjaannya.

Menurut Reitz dan Anderson (2011), atribut *sacrifice* ditandai sebagai biaya manfaat yang hangus, atau sebagai biaya pengalihan, yang terkait dengan meninggalkan pekerjaan. Sebagai contoh, karyawan yang mengundurkan diri dengan meninggalkan biaya pensiun sehingga mengalami kerugian dalam kesempatan stabilitas dan kemajuan pekerjaan (Mitchell et. al., 2001).

Sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa *sacrifice* merupakan rasa pengorbanan yang besar yang dirasakan apabila meninggalkan perusahaan. Misalnya, apabila karyawan meninggalkan perusahaan maka akan mendapatkan kerugian, baik pekerjaan yang menarik, fasilitas yang lengkap, rekan kerja yang sesuai, dan lain sebagainya.

2.1.3 Faktor-faktor *Job Embeddedness*

Osman (2013) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi *Job Embeddedness*, yaitu:

1. Demografi. Osman (2013) menyatakan faktor demografi seperti: usia, gender, dan tingkat pendidikan seorang karyawan dapat mempengaruhi tingkat *embeddedness*.
2. *Self efficacy*. *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tingkat performa yang

telah terencana, dimana kemampuan tersebut dilatih, digerakkan oleh kejadian-kejadian yang berpengaruh terhadap hidup seseorang.

3. *Job satisfaction*. Menurut Hasibuan (2015) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.
4. *Career barriers*. *Carrier barriers* adalah hambatan atau rintangan karyawan dalam meningkatkan jenjang kariernya. Dengan adanya hambatan, banyak individu tidak bisa melanjutkan proses pengembangan karir dari establishment stage. *Career barriers* membuat individu menjadi kurang optimis dalam melakukan pekerjaannya.
5. *Organizational trust*. *Organizational trust* merupakan sebagai keyakinan bahwa organisasi akan memberikan keuntungan bagi karyawan yang terbentuk melalui sikap terbuka, menerima, mendukung, berbagi, dan kerjasama diantara anggota organisasi (Johnson & Johnson, 2000).
6. *Organizational commitment*. Komitmen organisasi adalah semua perasaan dan sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dimana tempat karyawan bekerja termasuk pada pekerjaan karyawan itu sendiri.

2.1.4 Indikator *Job Embeddedness*

Penelitian ini menggunakan alat ukur yang dimodifikasi dari alat ukur *Job Embeddedness* (Holtom, dkk. 2006; Mitchell, dkk. 2001), yaitu:

1. Kecocokan karyawan dengan organisasi
2. Kecocokan karyawan dengan pekerjaan
3. Hubungan baik dengan rekan kerja

4. Hubungan baik dengan anggota kelompok kerja
5. Manfaat (keuntungan) secara materi
6. Manfaat (keuntungan) secara psikologis.

Job Embeddeness dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan dan promosi dalam organisasi. Kerangka kerja JE juga dapat digunakan untuk menilai karyawan dalam menggerakkan posisi mereka ke level atau posisi yang lebih baik sesuai dengan kemampuan mereka. Karyawan yang ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan kreativitasnya kemungkinan akan lebih puas dan produktif (Reitz dan Anderson, 2011). Literatur JE lebih menekankan pada tingkat yang sangat dasar, yakni pentingnya sosialisasi misalnya dalam hal pendampingan, pertemuan informal diluar tempat kerja, dan dorongan perusahaan, serta dukungan partisipasi karyawan dalam kegiatan masyarakat.

2.2 Job Satisfaction

2.2.1 Pengertian Job Satisfaction

Menurut Robbins dan Judge (2013) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif mengenai pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik kepuasan itu sendiri.

Menurut Meyer, Allen, dan Smith (1993) dalam (Lee dan Chelladurai (2017), kepuasan kerja didefinisikan sebagai penilaian evaluatif yang dipegang karyawan terhadap tugas pekerjaan mereka, hal ini menjadi penting karena memiliki implikasi yang kuat untuk kehadiran, pergatian, sabotase, kinerja pekerjaan, kesehatan mental, dan fisik karyawan.

Menurut Locke (1979) dalam (Newman, et al. 2014), kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Para karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek pekerjaan dengan aspek yang ada dirinya sejalan (Erni et al, 2018).

Para ahli Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan para pelaku organisasi memberikan definisi atau konsep mengenai kepuasan kerja dengan bahasa dan tinjauan dari berbagai sudut pandang yang berbeda-beda namun tetap memiliki kandungan makna yang sama, dimana kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan umum yang dirasakan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan yang ia lakukan.

2.2.2 Teori-teori *Job Satisfaction*

a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki berbagai teori, diantaranya adalah: teori keadilan (*equity theory*) dari Adam, teori perbedaan (*discrepancy theory*) dari Porter, teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*) dari Schaffer, teori pandangan kelompok (*social reference group theory*) dari Alderfer, teori pengharapan (*expectancy theory*) dari Victor Vroom, dan teori dua faktor dari Herzberg (Wayan Bagia, 2015).

1) Teori Keadilan

Terdapat empat komponen utama dalam teori ini yaitu: *input*, *outcome*, *comparison person*, dan *equity-in-equity*. Teori ini, beranggapan bahwa kepuasan seseorang tergantung apakah ia merasakan ada keadilan

(*equity*) atau tidak adil (*unequity*) atas suatu situasi yang dialaminya. Teori ini merupakan variasi dari teori perbandingan sosial.

2) Teori Perbedaan

Teori ini berguna untuk melihat atau mengukur kepuasan kerja dengan cara membandingkan antara hal yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan oleh pegawai.

3) Teori Pemenuhan Kebutuhan

Kepuasan kerja pegawai tergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai, pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan sesuatu yang dibutuhkannya.

4) Teori Pandangan Kelompok

Kepuasan kerja tidak hanya tergantung pada pemenuhan kebutuhan saja akan tetapi tergantung pada pandangan dan pendapat kelompok.

5) Teori Pengharapan

Terdapat tiga asumsi pokok dalam teori harapan. Asumsi-asumsi tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Setiap individu percaya bahwa bila ia berperilaku dengan cara tertentu, ia akan memperoleh hal tertentu. Ini disebut sebuah harapan hasil (*outcome expectancy*) sebagai penilaian subjektif seseorang atas kemungkinan bahwa suatu hasil tertentu akan muncul dari tindakan orang tersebut.

- b. Setiap hasil mempunyai nilai, atau daya tarik bagi orang tertentu. Ini disebut valensi (*valence*) sebagai nilai yang orang berikan kepada suatu hasil yang diharapkan.
- c. Setiap hasil berkaitan dengan suatu persepsi mengenai seberapa sulit mencapai hasil tersebut. Ini disebut harapan usaha (*effort expectancy*) sebagai kemungkinan bahwa usaha seseorang akan menghasilkan pencapaian suatu tujuan tertentu.

6) Teori Dua Faktor

Terdapat dua faktor yang menyebabkan puas atau tidak puasnya seorang pegawai, yaitu: 1) *Maintenance factors* dan 2) *Motivational factors*.

Maintenance factors adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah, yang meliputi: Gaji, teknik dan kualitas supervisi, administrasi dan kebijaksanaan perusahaan, kualitas hubungan interpersonal diantara rekan kerja baik dengan atasan maupun bawahan, keamanan kerja, status, tunjangan tambahan, dan kondisi kerja. Apabila faktor-faktor ini tidak ditemukan dalam pekerjaan maka bisa dipastikan seorang pegawai tidak puas dengan pekerjaannya, yang akan mengakibatkan pada absensi karyawan bahkan menyebabkan banyak karyawan yang melakukan *resign*.

Motivational factors adalah faktor motivasi yang berkaitan dengan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan.

2.2.3 Faktor *Job Satisfaction*

Terdapat tiga faktor kepuasan kerja, yaitu: faktor internal, faktor eksternal, dan faktor individu. Masing-masing indikator dan deskripsi dari faktor kepuasan kerja dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 2
Faktor Kepuasan Kerja

NO	Faktor Kepuasan Kerja	Deskripsi
1.	Faktor Internal	
	Pekerjaan	Pengaruh pekerjaan sekarang seseorang pada perusahaan secara khusus.
	Variasi Pekerjaan	Sejumlah keahlian dan kedalaman pengetahuan yang diperlukan .
	Otonomi	Kebebasan karyawan untuk mengendalikan pekerjaan yang dimilikinya.
	Diterminasi Tujuan	Kebebasan untuk menentukan kriteria tujuan dan keberhasilannya.
	Umpan Balik dan Pengakuan	Swasta dan publik mencatat kinerja pekerjaan yang terkait.
2.	Faktor Eksternal	
	Prestasi	Keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas.
	Peran ganda dan peran konflik	Pengetahuan karyawan mengenai peran kerja dan menyesuaikan diantara peran-peran yang ada.
	Kesempatan	Prospek dimasa yang akan datang mengenai keadaan sekarang dan majikan.
	Keamanan kerja	Jaminan kesempatan kerja yang berkelanjutan.
	Interaksi sosial	Kualitas dan kuantitas interaksi dengan yang lainnya.
	Penyedia	Kualitas manajemen.
	Budaya organisasi	Pengaruh dari iklim dan lingkungan organisasi.

NO	Faktor Kepuasan Kerja	Deskripsi
	Jadwal kerja	Kesesuaian antara perencanaan kerja dengan perencanaan karyawan.
	Senioritas	Lamanya waktu seorang karyawan menduduki suatu posisi.
	Kompensasi	Imbalan yang dan peran dari uang.
3.	Faktor Individu	
	Komitmen	Mempertahankan seleksi dan dedikasi pribadi pada pekerjaan.
	Harapan	Kepercayaan karyawan mengenai apa yang mereka akan terima pada pekerjaan yang menguntungkan.
	Keterlibatan kerja	Pentingnya sebuah pekerjaan bagi kehidupan seseorang.
	Usaha/rasio imbalan	Keseimbangan antara jumlah yang dikerjakan dengan imbalan yang diterima.
	Pengaruh kerjasama	Isu-isu kerjasama yang dirasakan penting.
	Komparasi	Tingkat pekerjaan karyawan dibandingkan dengan pekerjaan teman dan keterkaitannya.
	Opini yang lain	Tingkat gengsi orang lain mengenai pekerjaan yang karyawan rasakan.
	Pandangan pribadi	Pandangan karyawan mengenai diri sendiri dan kehidupan pada umumnya.
	Umur	Tingkat kedewasaan seseorang.

Sumber: Draffe dan Kossen dalam Wayan Bagia, 2015.

2.2.4 Indikator *Job Satisfaction*

Adapun indikator dalam mengukur kepuasan kerja adalah sebagai berikut, Luthans (2015):

1. Pekerjaan yang menarik
2. Kedekatan dengan Rekan kerja
3. Tindakan Supervisor
4. Jumlah Gaji
5. Kesempatan promosi

2.3 Turnover Intention

2.3.1 Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Issa, et.,al (2013) *Turnover Intention* berarti niat untuk berpindah secara sukarela yang nantinya akan mempengaruhi status perusahaan juga mempengaruhi produktivitas karyawan lainnya. Dalam kamus bahasa Inggris istilah *Turnover Intention* memiliki arti pergantian (Echols, 2000).

Saeka dan Suana (2016) mendefinisikan *Turnover Intention* sebagai suatu hasil evaluasi individu mengenai apa-apa yang dirasakannya dalam perusahaan tersebut, kemudian terbesit keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2015), *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan kurang menariknya pekerjaan dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.

2.3.2 Indikasi terjadinya *Turnover Intention*

Menurut Harnoto (2002) *Turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain:

1. Absensi yang meningkat

Karyawan yang memiliki keinginan untuk melakukan pindah kerja biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. tingkat

tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

2. Mulai malas bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk berhenti bekerja akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja ditempat lainnya dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan tersebut.

3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib pekerjaan sering dilakukan karyawan yang memiliki niat *turnover*.

4. Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang memiliki niat untuk *turnover* lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan.

5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang memiliki karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan tersebut akan melakukan *turnover*.

Menurut Ceacilia (2017) *Turnover Intention* diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Donnelly et al. (2003) terdiri dari tiga pernyataan termasuk: aktif mencari pekerjaan lain, berpikir untuk keluar dari pekerjaan dan mencari pekerjaan alternatif baru.

2.3.3 Dampak *Turnover Intention*

Berpindahnya karyawan dari organisasi pastinya memberikan dampak terhadap organisasi. Adapun dampak yang paling utama yaitu kosongnya posisi yang ditinggalkan sedangkan dampak yang paling besar yaitu biaya. Mobley (1986), juga menyebutkan bahwa dampak turnover paling besar pengaruhnya terhadap perusahaan adalah biaya. Biaya mencakup rekrutmen, orientasi, lembur, dan pengawasan.

2.3.4 Indikator *Turnover Intention*

Adapun indikator dalam pengukuran penelitian ini yaitu (Mobley, 2011):

1. Pikiran-pikiran untuk berhenti.

Menggambarkan seorang individu yang memiliki pemikiran untuk keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Hal ini biasanya diawali dengan hal-hal yang dirasakan tidak memuaskan oleh karyawan tersebut, sehingga ia berfikir untuk keluar dari pekerjaan.

2. Keinginan untuk meninggalkan.

Seorang karyawan yang memiliki pemikiran maupun niat untuk keluar dari perusahaan.

3. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru.

Seorang karyawan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan yang lain, yang dirasa lebih baik dari perusahaan tempat ia bekerja.

4. Kesempatan untuk berkarir.

Seorang karyawan yang berkeinginan untuk melakan *turnover* biasanya memiliki pikiran bahwa apabila ia pindah keperusahaan yang lain maka memiliki kesempatan untuk berkarir lebih baik lagi.

5. Perusahaan lain lebih menarik.

Seorang karyawan yang berkeinginan untuk *turnover* biasanya beranggapan bahwa perusahaan lain lebih baik dibandingkan perusahaan saat ini.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006), Kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja. Menurut Mangkunegara (2011) pengertian “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Mangkunegara (2011) mendefinisikan Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat

individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan (Riski, 2018).

2.4.2 Karakteristik Kinerja Tinggi

Karakteristik orang yang memiliki kinerja tinggi menurut Mangkunegara (2002) adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko.
3. Memiliki tujuan yang jelas.
4. Memiliki perencanaan kerja yang baik dan berjuang mencapai tujuannya.
5. Memanfaatkan *feed back* yang konkrit dalam seluruh bagian kerja yang dilakukan.
6. Mencari kesempatan untuk mewujudkan rencana yang sudah diprogramkan.

2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Iklim Organisasi

Iklim kerja merupakan salah satu hal yang penting dalam suatu organisasi, karena harus menyalurkan bawahan sehingga dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim

kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Kepemimpinan

Pemimpin harus mampu memainkan perannya dengan baik, mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkan atau mengaplikasikannya dalam unit organisasi.

3. Kualitas Pekerjaan

Pekerjaan yang memiliki kualitas bagus, maka akan memuaskan karyawan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terdandkan, tolak ukir minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

4. Kemampuan Kerja

Kemampuan dalam hal mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawab termasuk membuat jadwal kerja biasanya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

5. Inisiatif

Salah satu faktor terpenting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu inisiatif. Untuk emiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

6. Motivasi

Motivasi menjadi subjek yang penting bagi seorang pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar

dapat mempengaruhinya, maupun agar bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

7. Daya tahan/kehandalan

Kita bisa melihat karyawan apakah mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab hal ini akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.

8. Kuantitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi yang dapat memuaskan karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

9. Disiplin Kerja

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal yang diinginkan bersama.

2.4.4 Indikator Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006), indikator untuk mengukur Kinerja Karyawan secara individu ada enam, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas seorang karyawan dapat dilihat dari pekerjaan yang ia hasilkan, serta kesempurnaan tugas atas keterampilan dan kemampuannya.

2. Kuantitas

Kuantitas disini merupakan jumlah yang dihasilkan dengan baik, baik jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas yang telah karyawan selesaikan pada waktu yang telah ditentukan, dilihat dari *output* yang dihasilkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.

4. Efektivitas

Efektifitas merupakan penggunaan sumber daya organisasi baik berupa uang, tenaga, teknologi dan bahan baku. Dimaksimalkan dengan tujuan menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan keberanian seorang karyawan yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya secara komitmen pada perusahaannya. Hal ini karyawan memiliki komitmen yang tinggi serta memiliki tanggung jawab besar terhadap pekerjaannya.

2.5 Penelitian Terdahulu dan Hipotesis

1. *Job Embeddedness* terhadap *Turnover Intention*

Penelitian yang dilakukan oleh Hussain dan Deery (2018) menggunakan sampel sebanyak 204 yang bekerja pada organisasi layanan kesehatan publik di Uni Emirat Arab, namun responden tersebut berasal dari daerah yang berbeda-beda termasuk India, Filipina, Inggris, Pakistan, Kanada, dan Amerika Serikat. Selain itu, profesi yang dimiliki oleh responden juga bermacam-macam, baik dari perawat, administrator, dokter, apoteker, teknisi laboratorium, dan radiografer. Penelitian ini menggunakan analisis regresi hirarkis. Penelitian ini mengungkapkan bahwa *Job Embeddedness* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Coetzer et.al (2018) menggunakan sampel sebanyak 147 karyawan UKM yang berlokasi di Perth, Australia Barat dan 350 karyawan dari UKM yang beroperasi di empat pusat bisnis Afrika Selatan. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi berganda dan SEM. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa *Job Embeddedness* dan berbagai dimensinya memiliki hubungan yang negatif pada *Turnover Intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Dechawatanapaisal (2017) menggunakan kuisisioner dengan responden sebanyak 1.028 akuntan yang bekerja pada perusahaan besar di Thailand, hipotesis diuji dan dianalisis dengan menggunakan analisis faktor konfirmatori, regresi berganda, dan

prosedur bootstrap. Penelitian ini mengungkapkan bahwa semua praktik SDM kecuali pelatihan memiliki hubungan yang positif dan signifikan pada *Job Embeddedness*. Selain itu, analisis juga mendukung efek mediasi antara *Job Embeddedness* dan *job satisfaction* pada *turnover intention*. Begitu pula dengan efek interaksi menunjukkan hubungan yang negatif antara *Job Embeddedness* pada *Turnover Intention* apabila *Job Satisfaction*nya tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Rarasanti dan Suana (2016) pada karyawan PT. Karya Luhur Permai dengan kuisioner sebanyak 147 menggunakan metode *proportionate stratified random sampling*. Hasil dari penelitian ini adalah *Job Embeddedness* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa semakin tinggi *Job Embeddedness* pada karyawan maka *Turnover Intention* semakin rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Jiang, et.al (2012) dengan menggunakan sample sebanyak 65 menemukan bahwa *on the job* dan *off the Job Embeddedness* berhubungan negatif dengan niat *turnover* dan *turnover* aktual. Dalam penelitian ini juga disebutkan bahwa penting adanya memiliki *embeddedness* guna untuk membatasi terjadinya *turnover*, yang bisa menyebabkan organisasi mengeluarkan biaya yang signifikan dalam merekrut, memilih, dan melatih karyawan baru.

Karyawan yang memiliki *embeddedness* tinggi maka ia tidak memiliki niat untuk *turnover*. Namun sebaliknya, apabila seorang karyawan tidak

merasakan *embeddedness* dalam dirinya terhadap perusahaan, maka ia bisa dipastikan memiliki niat untuk *turnover*.

Sehingga, semakin tinggi *Job Embeddedness* yang dirasakan maka semakin tinggi pula niat untuk tetap tinggal. Begitu pun sebaliknya, apabila semakin rendah *Job Embeddedness* maka semakin tinggi niat untuk *turnover*.

H1: *Job Embeddedness* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

Tabel 3
Review Journal Job Embeddedness terhadap Turnover Intention

No.	Identitas Jurnal	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Hussain, Taiba dan Stephen Deery, “ <i>Why do self-initiated expatriates quit their jobs: The role of job embeddedness and shocks in explaining turnover intentions</i> ”. 2018. Sample: 204. Alat analisis: Regresi Hirarkis.	<i>Self-initiated expatriates (SIEs), Turnover intention, Shocks, On-the-Job Embeddedness, Off-the-Job Embeddedness.</i>	Penelitian ini meneliti karyawan yang bekerja pada organisasi layanan kesehatan publik di Uni Emirat Arab. Dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa <i>Job Embeddedness</i> berpengaruh negatif dengan <i>Turnover Intention</i> .
2.	Coetzer, Alan, Chutarat Inma, Paul Poisat, Janice Redmond, Craig Standing., “ <i>Does Job Embeddedness predict turnover intentions in SMEs?</i> ”. 2018. Sampel: 350 Alat Analisis: Regresi Berganda dan SEM.	<i>Job Embeddedness, Cohesion, Turnover.</i>	Penelitian yang dilakukan oleh Coetzer et.al (2018) menggunakan sampel sebanyak 147 karyawan UKM yang berlokasi di Perth, Australia Barat dan 350 karyawan dari UKM yang beroperasi di empat pusat bisnis Afrika Selatan. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi berganda dan SEM. Hasil dari penelitian ini

No.	Identitas Jurnal	Variabel	Hasil Penelitian
			mengungkapkan bahwa <i>Job Embeddedness</i> dan berbagai dimensinya memiliki hubungan yang negatif pada <i>Turnover Intention</i> .
3.	<p>Dechawatanapaisal “<i>Examining the relationships between HR practices, organizational Job Embeddedness, job satisfaction, and quit intention Evidence from Thai accountants</i>”. 2017.</p> <p>Sample: 1.028 Alat Analisis: Analisis Faktor Konfirmatori, Regresi Berganda, dan Prosedur Bootstrap.</p>	<p><i>Job Satisfaction, HR Practices, Job Embeddedness, Quit Intention</i></p>	<p>Penelitian ini mengungkapkan bahwa semua praktik SDM kecuali pelatihan memiliki hubungan yang positif dan signifikan pada <i>Job Embeddedness</i>. Selain itu, analisis juga mendukung efek mediasi antara <i>Job Embeddedness</i> dan <i>job satisfaction</i> pada <i>turnover intention</i>. Begitu pula dengan efek interaksi menunjukkan hubungan yang negatif antara <i>Job Embeddedness</i> pada <i>Turnover Intention</i> apabila <i>job satisfaction</i>-nya tinggi.</p>
4.	<p>Rarasanti dan Suana “<i>Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan</i>”. 2016</p> <p>Sample: 147 Alat Analisis: Regresi Linear Berganda.</p>	<p><i>Job Embeddedness, Kepuasan kerja, Komitmen organisasional, Turnover intention.</i></p>	<p>Hasil dari penelitian ini adalah <i>Job Embeddedness</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa semakin tinggi <i>Job Embeddedness</i> pada karyawan maka <i>Turnover Intention</i> semakin rendah.</p>
5.	<p>Jiang, et.al “<i>When and How Is Job Embeddedness Predictive of Turnover?</i>”</p>	<p><i>Job Embeddedness, Turnover, Meta-analysis.</i></p>	<p>Hasil penelitian ini menemukan bahwa <i>on the job</i> dan <i>off the Job Embeddedness</i> berhubungan negatif</p>

No.	Identitas Jurnal	Variabel	Hasil Penelitian
	<p><i>A Meta-Analytic Investigation</i>". 2012.</p> <p>Sample: 65. Alat Analisis: SEM.</p>		<p>dengan niat <i>turnover</i> dan <i>turnover</i> aktual. Dalam penelitian ini juga disebutkan bahwa penting adanya memiliki <i>embeddedness</i> guna untuk membatasi terjadinya <i>turnover</i>, yang bisa menyebabkan organisasi mengeluarkan biaya yang signifikan dalam merekrut, memilih, dan melatih karyawan baru.</p>

2. Job Satisfaction terhadap Turnover Intention

Penelitian yang dilakukan oleh Mahdi et.al (2012) dengan menggunakan kuisisioner sebanyak 32 yang dibagikan kepada para eksekutif dan non-eksekutif dari perusahaan percetakan lokal menemukan hasil bahwa kepuasan kerja baik intrinsik maupun ekstrinsik berpengaruh terhadap *turnover*. Hasil statistik yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kedua bentuk kepuasan kerja (kepuasan intrinsik dan ekstrinsik) memiliki hubungan terbalik pada niat *turnover* karyawan. Maksudnya, kepuasan kerja intrinsik memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap intensi *turnover* dibandingkan kepuasan kerja ekstrinsik.

Penelitian yang dilakukan oleh Li et.al (2019) melakukan penelitian di 13 rumah sakit umum Beijing sebagai perawat di ruang gawat darurat yang sering berpindah kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa *workplace violence* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi *turnover*, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif signifikan terhadap

turnover. Namun, kepuasan kerja memediasi hubungan *workplace violence* terhadap *turnover*. Sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa, apabila terdapat kekerasan di tempat kerja maka akan mengurangi rasa kepuasan seorang karyawan atau perawat Rumah Sakit tersebut sehingga mengakibatkan niat untuk melakukan *turnover*.

Penelitian yang dilakukan oleh Dole dan Richard (2015) menghasilkan temuan bahwa kepuasan kerja dan intensi *turnover* memiliki hubungan yang negatif. Dalam penelitian ini disebutkan juga bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap *turnover* dibandingkan dengan variabel kepribadian dimana pengaruhnya lebih kecil terhadap *turnover*.

Penelitian yang dilakukan oleh Simone et. al (2018) pada 194 perawat dan 181 pasien dari 22 bangsal rawat inap pada dua Rumah Sakit di daerah Italia Selatan, menghasilkan temuan bahwa kepuasan kerja, keterlibatan kerja, *self-efficacy* dan kapasitas agen saling berhubungan dan berkorelasi negatif dengan *turnover intention*. Sedangkan analisis jalurnya menunjukkan bahwa *self-efficacy*, beberapa kapasitas agen, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja memiliki efek secara langsung maupun tidak langsung terhadap *Turnover Intention*. Penelitian ini juga menyebutkan bahwa kepuasan kerja memberikan efek yang lebih kuat terhadap *Turnover Intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Saeed et.al (2014) pada 200 karyawan menemukan temuan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang

negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Menurut penelitian ini pula perputaran karyawan merupakan suatu masalah yang menyakitkan didalam organisasi, oleh karena itu organisasi berusaha meminimalkan rasio *turnover* dan menghemat biaya *turnover* yang terdiri dari: mempekerjakan, merekrut dan memilih karyawan.

Seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya kemudian menemukan kepuasan yang sesuai dengan apa yang ia inginkan maka akan tetap tinggal diperusahaannya. Dan sebaliknya, apabila karyawan tidak puas dengan pekerjaannya maka ia akan memiliki keinginan untuk *turnover*.

Semakin tinggi kepuasan seorang karyawan dalam pekerjaannya maka semakin rendah niat *turnover*. Begitupun sebaliknya, apabila kepuasan kerja seorang karyawan rendah maka semakin tinggi niat untuk *turnover*.

Berdasarkan uraian tersebut maka, hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H2: *Job Satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

Tabel 4
Review Jurnal Job Satisfaction terhadap Turnover Intention

NO.	Identitas Jurnal	Variabel	Hasil Analisis
1.	Mahdi, Ahmad Faisal et.al., “ <i>The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention</i> ”. 2012. Sample: 32. Alat Analisis: Regresi Linear	<i>Job Satisfaction, Turnover Intention.</i>	Hasil statistik yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kedua bentuk kepuasan kerja (kepuasan intrinsik dan ekstrinsik) memiliki hubungan terbalik pada niat <i>turnover</i> karyawan. Maksudnya, kepuasan kerja intrinsik memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap

NO.	Identitas Jurnal	Variabel	Hasil Analisis
	Berganda.		<i>turnover intention</i> dibandingkan kepuasan kerja ekstrinsik.
2.	<p>Li, et.al “<i>The Relationship between workplace violence, Job satisfaction and turnover intention in emergency nurses</i>”. 2019.</p> <p>Sample: 385. Alat Analisis: SEM AMOS.</p>	<p><i>Workplace Violence, Job satisfaction, Turnover Intention.</i></p>	<p>Hasilnya menunjukkan bahwa <i>workplace violence</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi <i>turnover</i>, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif signifikan terhadap <i>turnover</i>. Namun, kepuasan kerja memediasi hubungan <i>workplace violence</i> terhadap <i>turnover</i>. Sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa, apabila terdapat kekerasan di tempat kerja maka akan mengurangi rasa kepuasan seorang karyawan atau perawat Rumah Sakit tersebut sehingga mengakibatkan niat untuk melakukan <i>turnover</i>.</p>
3.	<p>Dole dan Richard., “<i>The Impact of Various factors on the Personality, Job Satisfaction and Turnover Intentions of Professional Accountants</i>”. 2015.</p> <p>Sample: 1.424</p>	<p><i>Job satisfaction, Personality, Turnover Intentions.</i></p>	<p>Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa kepuasan kerja dan intensi <i>turnover</i> memiliki hubungan yang negatif. Dalam penelitian ini disebutkan juga bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap <i>turnover</i> dibandingkan dengan variabel kepribadian dimana pengaruhnya lebih kecil terhadap <i>turnover</i>.</p>
4.	<p>Simone et.al “<i>The Role Of Job Satisfaction, Work Engagement, Self-Efficacy And Agentic Capacities On Nurses Turnover Intention And Patient</i></p>	<p><i>Agentic capacities, job satisfaction, nurse’s turnover intention, Patient Satisfaction, Self-efficacy, Work engagement.</i></p>	<p>Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa kepuasan kerja, keterlibatan kerja, <i>self-efficacy</i> dan kapasitas agen saling berhubungan dan berkorelasi negatif dengan <i>Turnover Intention</i>. Sedangkan analisis jalurnya menunjukkan bahwa <i>self-</i></p>

NO.	Identitas Jurnal	Variabel	Hasil Analisis
	<p data-bbox="403 344 665 378"><i>Satisfaction</i>". 2018.</p> <p data-bbox="403 456 639 562">Sample: 194 karyawan dan 181 pasien.</p> <p data-bbox="403 568 576 633">Alat analisis: ANOVA.</p>		<p data-bbox="971 344 1347 745"><i>efficacy</i>, beberapa kapasitas agen, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja memiliki efek secara langsung maupun tidak langsung terhadap <i>Turnover Intention</i>. Penelitian ini juga menyebutkan bahwa kepuasan kerja memberikan efek yang lebih kuat terhadap <i>Turnover Intention</i>.</p>
5.	<p data-bbox="403 752 665 1223">Saeed et.al (2014) “<i>The relationship of Turnover intention with job satisfaction, job performance, Leader member exchange, Emotional intelligence and organizational commitment</i>”. 2014.</p> <p data-bbox="403 1263 568 1328">Sample: 200 karyawan.</p>	<p data-bbox="687 752 906 857">Turnover, Satisfaction, Job Performance.</p>	<p data-bbox="971 752 1347 1003">Penelitian yang dilakukan oleh Saeed et.al (2014) pada 200 karyawan menemukan temuan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap intensi <i>turnover</i>.</p>

3. *Turnover Intention* terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Watrous et.al (2006) yakni meneliti antara unit kerja, manajemen langsung, dan pergantian manajemen secara keseluruhan dan peningkatan kinerja setelah intervensi di 50 unit kerja dalam beberapa organisasi di 8 negara. Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa *turnover* memiliki hubungan tertentu pada kinerja, baik secara langsung maupun moderasi. *Turnover* yang terjadi juga bisa berbeda pengaruhnya di tiap-tiap organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Ton dan Huckman (2008), di 268 toko Borders di Amerika Serikat yang dibangun sebelum bulan Agustus tahun 1999 mengungkapkan bahwa selama 48 bulan rata-rata *turnover* karyawan berkaitan dengan penurunan kinerja. Penurunan kinerja ini dapat diketahui melalui skor layanan pelanggan keseluruhan toko.

Penelitian yang dilakukan oleh Javed, et.al (2014) dengan menyebarkan kuisisioner sebanyak 200 kuisisioner namun 150 yang dapat dinominasikan atau diolah secara lanjut. Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara pemberdayaan karyawan, lingkungan tempat kerja, loyalitas kerja dan kinerja dengan kepuasan kerja. Namun terdapat hubungan yang negatif signifikan pada kepuasan kerja dan intensi *turnover*. Selain itu, temuan ini juga menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara niat *turnover* dengan pemberdayaan karyawan dan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Asmara (2017) yang dilakukan pada 58 karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Bedah Surabaya menghasilkan temuan bahwa *Turnover Intention* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki niat *turnover* bisa mengakibatkan kinerja yang menurun, dimana ia terus ragu-ragu dalam pekerjaannya, bahkan tidak nyaman dengan pekerjaannya saat ini sehingga terus berpikir untuk melakukan *turnover*. Begitupula sebaliknya, apabila karyawan tidak memiliki niat *turnover* maka kemungkinan besar ia akan terus berkinerja dengan kemampuan yang ia miliki dengan sebaik-baiknya.

Semakin tinggi niat turnover pada karyawan maka semakin rendah kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila semakin rendah niat turnover maka semakin tinggi kinerja yang dilakukan oleh karyawan. .

Berdasarkan uraian ini, maka peneliti memiliki hipotesis sebagai berikut:

H3: *Turnover Intention* berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 5
Review Jurnal Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan

NO.	Identitas Jurnal	Variabel	Hasil Analisis
1.	Watrous, Kristen M Ann H. Huffman dan Robert D Pritchard “ <i>When Coworkers And Managers Quit: The Effects Of Turnover And Shared Values On Performance</i> ”. 2006.	<i>Turnover, performance, shared values.</i>	Penelitian yang dilakukan oleh Watrous et.al (2006) menghasilkan temuan bahwa <i>turnover</i> memiliki hubungan tertentu pada kinerja, baik secara langsung maupun moderasi. <i>Turnover</i> yang terjadi juga bisa berbeda pengaruhnya ditiap-tiap organisasi.
2.	Ton, Zeynep, dan Robert S Huckman “ <i>Managing the Impact of Employee Turnover on Performance: The Role of Process Conformance</i> ”. 2008	<i>Employee turnover, Performance, Process management.</i>	Penelitian yang dilakukan oleh Huckman (2008), di 268 toko Borders di Amerika Serikat yang dibangun sebelum bulan Agustus tahun 1999 mengungkapkan bahwa selama 48 bulan rata-rata <i>turnover</i> karyawan berkaitan dengan penurunan kinerja. Penurunan kinerja ini dapat diketahui melalui skor layanan pelanggan keseluruhan toko.
3.	Javed et.al “ <i>Determinants Of Job</i>	<i>Job performance, Turnover intention,</i>	Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa terdapat hubungan yang positif

NO.	Identitas Jurnal	Variabel	Hasil Analisis
	<p><i>Satisfaction And Its Impact On Employee Performance And Turnover Intentions</i>". 2014.</p> <p>Sample: 150. Alat analisis: Regresi Linear Berganda.</p>	<p><i>Job satisfaction, Employee empowerment, Job loyalty, Workplace environment.</i></p>	<p>signifikan antara pemberdayaan karyawan, lingkungan tempat kerja, loyalitas kerja dan kinerja dengan kepuasan kerja. Namun terdapat hubungan yang negatif signifikan pada kepuasan kerja dan intensi <i>turnover</i>. Temuan ini juga menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara niat <i>turnover</i> dengan pemberdayaan karyawan dan kinerja karyawan.</p>
4.	<p>Asmara "Pengaruh <i>turnover intention</i> terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya". 2017.</p> <p>Sampel: 58. Alat analisis: analitik observasional.</p>	<p><i>Turnover Intention, Komitmen Pekerjaan, Kinerja Karyawan.</i></p>	<p>Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa <i>turnover intention</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>

4. *Job Embeddedness* terhadap Kinerja Karyawan, baik secara langsung maupun melalui *Turnover Intention*

Penelitian yang dilakukan oleh Emmerik dan Sanders (2004) yang meneliti tentang suatu pekerjaan profesional yang memiliki masa jabatan maupun yang tidak memiliki masa jabatan menghasilkan temuan bahwa terdapat hubungan yang positif antara temporal *embeddedness* pada kepatuhan dan kinerja. Keterikatan kerja pada penelitian ini memiliki

hubungan yang positif dengan kedua jenis kinerja pekerjaan baik yang memiliki masa jabatan maupun tidak memiliki masa jabatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Coetzer et.al (2018) menggunakan kuisioner sebanyak 549 karyawan di empat pusat bisnis utama di Afrika Selatan menemukan hasil bahwa *embedded on the job* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terkait dengan perilaku inovatif karyawan yang beroperasi diberbagai industri. Dalam beberapa pekerjaan menjadi inovatif adalah bagian dari kinerja tugas inti petahana pekerjaan. Karyawan yang *embeddednya* tinggi memiliki insentif yang kuat untuk mengerahkan upaya pada pekerjaan mereka dan menjadi berkinerja tinggi. Lee et.al (2004) membedakan antara dua jenis kinerja, yaitu: kinerja dalam peran, yang mirip dengan spesifikasi deskripsi pekerjaan kinerja; dan kinerja ekstra peran, yang mencakup perilaku kewarganegaraan organisasi sebagai bagian dari keluarga besar perilaku ekstra peran.

Penelitian yang dilakukan oleh NG dan Feldman (2009) menggunakan data multisumber pada 162 karyawan diberbagai pekerjaan dan organisasi, menemukan bahwa keterikatan pekerjaan berhubungan positif dengan kinerja tugas dan kreativitas dan berhubungan negatif pada perilaku kerja kontraproduktif, bahkan setelah mengendalikan efek dari melekatnya organisasi. Selain itu, komponen pada *embeddedness* memiliki hasil yang berbeda-beda pada hasil kerja. Fit memiliki efek positif yang kuat pada kinerja tugas inti, tautan memiliki efek positif pada kreativitas, dan pengorbanan memiliki efek positif kecil pada perilaku warga negara.

Oleh karena itu, apabila karyawan memiliki *Job Embeddedness* yang tinggi pada perusahaan maupun organisasi maka akan berdampak pada baik pada kinerja yang ia lakukan. Dan sebaliknya, apabila seorang karyawan tidak merasa memiliki *Job Embeddedness* maka hasil kerjanya juga akan rendah atau tidak maksimal.

Semakin tinggi *Job Embeddedness* yang dirasakan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila *Job Embeddedness* rendah maka kerjanya juga semakin rendah.

H4: *Job Embeddednes* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H6: *Turnover Intention* memediasi hubungan *Job Embeddedness* terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 6
Review Jurnal *Job Embeddedness* terhadap Kinerja Karyawan

No.	Identitas Jurnal	Variabel	Hasil
1.	Emmerik, Hetty Van dan Karin Sanders., “ <i>Social embeddedness and job performance of tenured and non-tenured professionals</i> ”. 2004. Sample: 1.881 Alat analisis: Regresi Linear.	<i>Social embeddedness, Job performance of tenured, and non tenured.</i>	Penelitian yang dilakukan oleh Emmerik dan Sanders (2004) yang meneliti tentang suatu pekerjaan profesional yang memiliki masa jabatan maupun yang tidak memiliki masa jabatan menghasilkan temuan bahwa terdapat hubungan yang positif antara temporal <i>embeddedness</i> pada kepatuhan dan kinerja. Keterikatan kerja pada penelitian ini memiliki hubungan yang positif dengan kedua jenis kinerja pekerjaan baik yang memiliki masa jabatan maupun tidak memiliki masa jabatan.

No.	Identitas Jurnal	Variabel	Hasil
2.	Coetzer, et.al “ <i>Job Embeddedness and employee enactment of innovation related work behaviours</i> ”. 2018. Sample: 549.	<i>Innovation, Innovation behaviours, Job Embeddedness.</i>	Penelitian ini menemukan hasil bahwa <i>embedded on the job</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terkait dengan perilaku inovatif karyawan yang beroperasi diberbagai industri. Dalam beberapa pekerjaan menjadi inovatif adalah bagian dari kinerja tugas inti petahana pekerjaan.
3.	NG, Thomas W.H dan Daniel C. Feldman “ <i>Occupational Embeddedness and Job Performance</i> ”. 2009. Sample: 162.	<i>Occupational Embeddness, Core task performance, Citizenship Behaviour, Creativity, Counterproductive Behaviour, Organizational Embeddedness.</i>	Penelitian ini menemukan bahwa keterikatan pekerjaan berhubungan positif dengan kinerja tugas dan kreativitas dan berhubungan negatif pada perilaku kerja kontraproduktif, bahkan setelah mengendalikan efek dari melekatnya organisasi. Selain itu, komponen pada <i>embeddedness</i> memiliki hasil yang berbeda-beda pada hasil kerja. Fit memiliki efek positif yang kuat pada kinerja tugas inti, tautan memiliki efek positif pada kreativitas, dan pengorbanan memiliki efek positif kecil pada perilaku warga negara.

5. *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Karyawan, baik secara langsung maupun melalui *Turnover Intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Valaei dan Jiroudi (2016) menyebarkan kuisioner sebanyak 220 pada karyawan industri media di Malaysia. Hasilnya menunjukkan bahwa semua aspek kepuasan kerja berhubungan positif pada kinerja kecuali tunjangan tambahan, imbalan kontijensi dan komunikasi. Selain itu, rekan kerja juga memiliki koefisien

tertinggi pada kinerja kemudian diikuti oleh kondisi operasional, pembayaran, dan promosi. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa kelompok gender memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Siengthai dan Ngarm (2015) pada industri perhotelan, resor, dan industri perbankan di Thailand menggunakan survey 295 responden. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Temuan ini juga menunjukkan bahwa ketika perusahaan menerapkan desain terbaru terkait pekerjaan maka ada kemungkinan akan mempengaruhi kinerja karyawan pada tahap perubahan pertama. Sehingga, perusahaan harus berusaha meningkatkan kepuasan kerja karyawannya ketika menerapkan desain pekerjaan. Apabila desain pekerjaan yang baru dengan mudah diterima oleh karyawan maka akan menghasilkan peningkatan pada kinerja karyawan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Gu dan Siu (2008) bertujuan untuk menguji hubungan antara kinerja dan kepuasan kerja di Hotel Kasino Makau dan mencoba menentukan bagaimana kepuasan kerja dapat ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja. Hasil dari penelitian ini yaitu kepuasan kerja berkorelasi signifikan dengan kinerja. Adapaun hal yang menjadi pendorong yang signifikan pada kepuasan kerja yaitu adanya pelatihan, gaji, tunjangan serta terdapat dukungan antar rekan kerja dan atasan.

Penelitian yang dilakukan oleh Shu et.al (2018) pada karyawan yang bekerja di perusahaan keluarga di daerah maju China, seperti Beijing, Shanghai, dan Guangdong dan juga meneliti di daerah yang kurang berkembang, termasuk Hunan, Hubei, Sichuan, dan Guangxi. Adapun perusahaan yang diteliti sebanyak 121 perusahaan keluarga dengan kuisisioner sebanyak 2.625 menemukan hasil bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja tidak terlalu menonjol bagi anggota keluarga, akan tetapi lebih signifikan bagi anggota yang bukan keluarga.

Penelitian yang dilakukan oleh Eliyana et.al (2019) pada pemimpin tingkat menengah di organisasi Pelabuhan Indonesia III Inc dengan menggunakan sample sebanyak 30 responden menemukan hasil bahwa kepuasan kerja dan kinerja menunjukkan hasil yang signifikan dan positif pada pemimpin tingkat menengah di Pelabuhan Indonesia III Inc.

Penelitian yang dilakukan oleh Crossman (2003) pada 202 staf karyawan dari 9 Bank Komersial di Lebanon menunjukkan variabel *Job Satisfaction* tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel Kinerja.

Oleh karena itu, seorang karyawan yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya maka akan berdampak pada kinerjanya yang semakin baik bahkan terus meningkatkan kinerjanya secara maksimal. Namun apabila karyawan merasa tidak memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya maka kemungkinan besar kinerjanya juga rendah.

Semakin tinggi kepuasan yang dirasakan karyawan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila kepuasan kerja karyawan rendah maka kinerjanya juga rendah.

H5: *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H7: *Turnover Intention* memediasi hubungan *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 7
Review Jurnal *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Karyawan

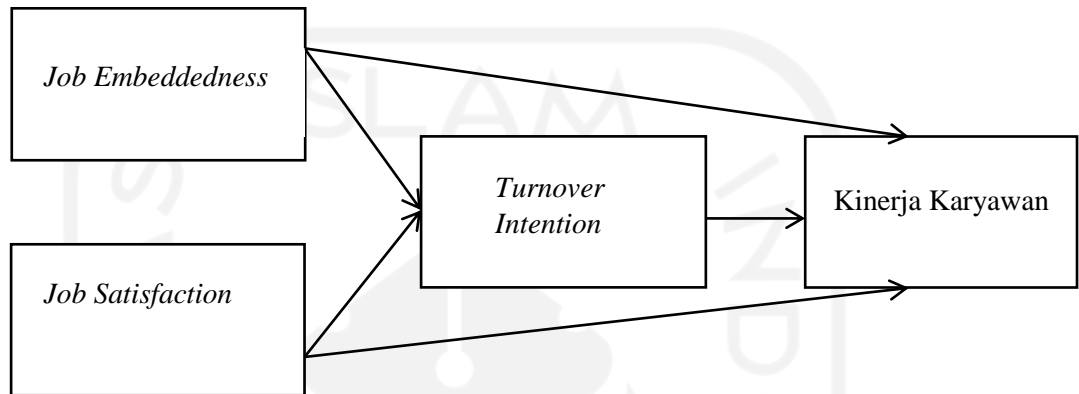
No.	Identitas Jurnal	Variabel	Hasil
1.	Valaei, Naser dan Shokouh Jiroudi., “ <i>Job satisfaction and job performance in the media industry: A synergistic application of partial least squares path modelling</i> ”., 2018.	<i>Job Satisfaction, Job Performance.</i>	Hasilnya menunjukkan bahwa semua aspek kepuasan kerja berhubungan positif pada kinerja kecuali tunjangan tambahan, imbalan kontijensi dan komunikasi. Selain itu, rekan kerja juga memiliki koefisien tertinggi pada kinerja kemudian diikuti oleh kondisi operasional, pembayaran, dan promosi. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa kelompok gender memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja.
2.	Siengthai, Sununta dan Patarakhuan Pila-Ngarm., “ <i>The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee Performance</i> ”., 2016.	<i>Job Redesign, Job Satisfaction, Employee Performance.</i>	Penelitian ini menunjukkan bahwa ketika perusahaan menerapkan desain terbaru terkait pekerjaan maka ada kemungkinan akan mempengaruhi kinerja karyawan pada tahap perubahan pertama. Sehingga, perusahaan harus

No.	Identitas Jurnal	Variabel	Hasil
			berusaha meningkatkan kepuasan kerja karyawannya ketika menerapkan desain pekerjaan. Apabila desain pekerjaan yang baru dengan mudah diterima oleh karyawan maka akan menghasilkan peningkatan pada kinerja karyawan tersebut.
3.	Gu, Zheng dan Richardo Chi Sen Siu., “Drivers of job satisfaction as related to work performance in Macao casino hotels: An investigation based on employee survey”., 2009.	<i>Job satisfaction, Work Performance.</i>	Hasil dari penelitian ini yaitu kepuasan kerja berkorelasi signifikan dengan kinerja. Adapun hal yang menjadi pendorong yang signifikan pada kepuasan kerja yaitu adanya pelatihan, gaji, tunjangan serta terdapat dukungan antar rekan kerja dan atasan.
4.	Shu et.al., “Job Satisfaction, Turnover Intention And Work Performance In Chinese Family Enterprises”. 2018	<i>Job satisfaction, Turnover intention, Work performance.</i>	Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja di perusahaan keluarga di daerah maju China, seperti Beijing, Shanghai, dan Guangdong dan juga meneliti di daerah yang kurang berkembang, termasuk Hunan, Hubei, Sichuan, dan Guangxi. Adapun perusahaan yang diteliti sebanyak 121 perusahaan keluarga dengan kuisisioner sebanyak 2.625 menemukan hasil bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja tidak terlalu menonjol bagi anggota keluarga, akan tetapi lebih

No.	Identitas Jurnal	Variabel	Hasil
			signifikan bagi anggota yang bukan keluarga.
5.	Eliyana et.al (2019)., “ <i>Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership toward employee performance</i> ”. 2019.	<i>Transformational leadership, Job satisfaction, Organizational commitment, Work performance.</i>	Penelitian ini dilakukan pada pemimpin tingkat menengah di organisasi Pelabuhan Indonesia III Inc dengan menggunakan sample sebanyak 30 responden menemukan hasil bahwa kepuasan kerja dan kinerja menunjukkan hasil yang signifikan dan positif pada pemimpin tingkat menengah di Pelabuhan Indonesia III Inc.
6.	Crossman Alf “ <i>Job satisfaction and employee performance of Lebanon banking staff</i> ”. 2003. Sampel : 202. Alat analisis : ANOVA.	<i>Job Satisfaction, Employee Performance.</i>	Penelitian ini menunjukkan variabel <i>Job Satisfaction</i> tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel Kinerja.

2.6 Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis membuat kerangka pemikiran sebagai berikut:



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Menurut Kasiram (2008), penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Netindo Solution Group yang beralamatkan di Jl. Ahmad Wahid No.172b, Kalangan, Baturetno, Banguntapan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55197.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Netindo Solution Group. Sedangkan dalam pengambilan sampel yang digunakan menggunakan metode *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan atas suatu pertimbangan tertentu seperti sifat-sifat populasi ataupun ciri-ciri yang sudah ditentukan sebelumnya (Notoatmojo, 2010). Karyawan dalam sampel ini berjumlah 91 karyawan pada seluruh bidang. Adapun kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Karyawan milenial.
2. Karyawan tetap yang bekerja lebih dari 1 tahun.

3.4 Variabel dan Definisi Operasional

a. Variabel Penelitian

- 1) Variabel independen (X). Variabel Independen dalam penelitian ini adalah *Job Embeddedness* (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2).
- 2) Variabel Dependen. Variabel Dependen (terikat) dalam penelitian ini adalah *Turnover Intention* (Y), dan Kinerja Karyawan (Z).

b. Definisi Operasional Variabel

1) *Job Embeddednes*

Menurut Mitchell et.al (2001) dalam Sekiguchi et.al (2008), *Job Embeddedness* merupakan sebagian totalitas kekuatan yang menjaga karyawan dalam pekerjaannya. Penelitian ini menggunakan alat ukur yang dimodifikasi dari alat ukur *Job Embeddedness* (Holtom, dkk. 2006; Mitchell, dkk. 2001), yaitu:

1. Kecocokan karyawan dengan organisasi
2. Kecocokan karyawan dengan pekeejaan
3. Hubungan baik dengan rekan kerja
4. Hubungan baik dengan anggota kelompok kerja
5. Manfaat (keuntungan) secara materi
6. Manfaat (keuntungan) secara psikologis.

2) *Job satisfaction*

Menurut Locke (1979) dalam (Newman, et al. 2014), kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Adapun indikator dalam mengukur kepuasan kerja adalah sebagai berikut, Luthans (2015):

1. Pekerjaan yang menarik
2. Kedekatan dengan Rekan kerja
3. Tindakan Supervisor
4. Jumlah Gaji
5. Kesempatan promosi

3) *Turnover Intention*

Saeka dan Suana (2016) mendefinisikan *Turnover Intention* sebagai suatu hasil evaluasi individu mengenai apa-apa yang dirasakannya dalam organisasi atau perusahaan tersebut, kemudian terbesit keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Adapun indikator dalam pengukuran penelitian ini yaitu (Mobley, 2011):

1. Pikiran-pikiran untuk berhenti.
 2. Keinginan untuk meninggalkan.
 3. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru.
 4. Kesempatan untuk berkarir.
 5. Perusahaan lain lebih menarik.
6. Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2011) mendefinisikan Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator-indikator dalam pengukuran ini adalah sebagai berikut (Robbins, 2006):

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Efektivitas
4. Ketepatan waktu
5. Kemandirian

3.5 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan yaitu sebagai berikut:

a. Wawancara

Penulis melakukan wawancara langsung kepada pihak manager HRD Bapak Herman, guna mengetahui secara langsung permasalahan-permasalahan yang ada pada karyawan.

b. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan instrumen penelitian berupa daftar pertanyaan untuk memperoleh keterangan dari responden. Kuisisioner dalam penelitian ini berisi pertanyaan variabel *Job Embeddedness* (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2), *Turnover Intention* (Y), dan Kinerja Karyawan (Z). Adapun skala yang digunakan dalam kuisisioner penelitian adalah skala likert 5 Point, yaitu: Sangat Tidak Setuju (skor 1), Tidak Setuju

(skor 2), Ragu/Netral (skor 3), Setuju (skor 4), dan Sangat Setuju (skor 5).

3.6 Uji Validitas dan Realiabilitas Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid, jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sugiyono, 2017). Untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka menggunakan taraf signifikansi 0,05 (5%).

b) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) Uji Reliabilitas adalah suatu pengujian yang digunakan untuk mendapatkan hasil penelitian yang *valid* dan *reliable* dan digunakan untuk mengukur berkali-kali dalam menghasilkan data yang sama (konsisten). Sedangkan menurut Ghozali (2018) Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Sedangkan untuk Uji Reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS, yakni dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel, jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 (Gozhali, 2013).

3.7 Metode Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2018) analisis deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Dengan digunakannya analisis deskriptif ini maka dapat diketahui gambaran atau deskripsi suatu data yang dapat dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, dan kemencengan distribusi (*skewness*).

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis dan pengolahan data akan dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan metode regresi linier model jalur (*path analysis*) dengan *SPSS for Windows* sebagai alat uji statistiknya. Regresi linier model jalur (*path analysis*) adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y) yang dimediasi oleh variabel lain. Model persamaan regresi linier model jalur (*path analysis*) yang digunakan dengan formula sebagai berikut (Gujarati, 2009):

$$Z = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

$$Y = b_0 + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Z + e_i$$

Dimana:

$$X_1 = \textit{Job Embeddedness}$$

$$X_2 = \textit{Job Satisfaction}$$

$Y = Turnover\ Intention$

$Z = Kinerja\ Karyawan$

$b_0 = Konstanta$

$b_1, b_5 = Koefisien\ Regresi$

$e_i = Error\ Term$ (unsur gangguan/kesalahan penganggu).

c. Uji T

Pengujian ini digunakan untuk menentukan apakah dua variabel berhubungan signifikan. Uji t dilakukan dengan cara meregresikan variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2016).

Perumusan hipotesis uji t adalah:

H_0 : Variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

H_1 : variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Pengambilan keputusan, jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak, sebaliknya jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima.

d. Koefisien Determinasi R^2

R^2 (Koefisien Determinasi) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 (Koefisien Determinasi) mempunyai *range* antara 0-1. Semakin besar R^2 mengindikasikan semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel independen (Gujarati, 2009).

e. Uji F

Pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel dependen, dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independen, untuk itu perlu dilakukan uji F. Uji F dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi yang ditetapkan untuk penelitian dengan *probability value* dari hasil penelitian (Ghozali, 2016). Perumusan hipotesis uji F adalah:

H₀: Variabel independen tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

H₁: Variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Pengambilan keputusan, jika signifikansi < 0,05, maka H₀ ditolak, sebaliknya jika signifikansi > 0,05, maka H₀ diterima.

f. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi berganda yang bertujuan untuk mengestimasi tingkat signifikansi hubungan antar beberapa variabel dan melibatkan variabel *intervening/mediasi* (Ghozali, 2006). Analisis jalur merupakan metode *multivariate* (lebih dari satu variabel independen) yang dapat digunakan untuk mengestimasi pengaruh langsung (*direct effect*), tak langsung (*indirect*

effect), dan pengaruh total (*total effect*) diantara beberapa variabel (Ghozali, 2006).

Hipotesis diuji statistik dengan melihat tingkat signifikansi yang dipakai adalah 5% (0,05). Hipotesis diterima apabila koefisien jalur (*path*) signifikan <5%.

g. Uji Sobel

Uji Sobel merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X_1) ke variabel dependen (Z) melalui variabel intervening (Y).

Pengujian hipotesis mediasi (*mediator variabels*) dapat dihitung menggunakan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) atau *Sobel test* dengan rumus Sobel dalam (Ghozali, 2016):

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Keterangan :

ab: perkalian jalur X → Z dengan jalur Z → Y

sab: standar error pengaruh tidak langsung

$$sab = \sqrt{a^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$$

keterangan:

a: jalur X → Y

b: jalur Z → Y

sa: standar *error* koefisien a

sa: standar *error* koefisien b

Nilai t hitung dibandingkan dengan t tabel. Kriteria untuk penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

H_0 diterima dan H_a ditolak apabila: t hitung $\geq t$ tabel

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila: t hitung $< t$ tabel.



BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuisisioner karyawan Perusahaan Netindo Solution Group Yogyakarta. Kuisisioner (*hard copy*) yang disebar sebanyak 105 kuisisioner, sedangkan penulis juga menyebarkan kuisisioner melalui *google form* guna memudahkan responden dalam pengisian kuisisioner. Adapun dari 105 kuisisioner dan kuisisioner *google form* yang diisi hanya 91 kuisisioner yang dapat diolah. Sehingga jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 91, dengan memakan waktu 28 hari (1 – 28 Desember), kemudian kuisisioner ini dikumpulkan dan dianalisis.

4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid, jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sugiyono, 2017). Untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka menggunakan taraf signifikansi 0,05 (5%).

Hasil Uji Validitas berdasarkan perhitungan dengan menggunakan *SPSS for windows*. Maka hasil dari Uji Validitas dari setiap item pertanyaan seperti dibawah ini:

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Variabel *Job Embeddedness*

No Item	Koefisien Korelasi	Sig.	Keterangan
1	0,830	0,000	Valid
2	0,783	0,000	Valid
3	0,865	0,000	Valid
4	0,874	0,000	Valid
5	0,805	0,000	Valid
6	0,817	0,000	Valid

Data Primer diolah, 2020. Lampiran.

Tabel 9
Hasil Uji Validitas *Job Satisfaction*

No Item	Koefisien Korelasi	Sig.	Keterangan
1	0,815	0,000	Valid
2	0,811	0,000	Valid
3	0,855	0,000	Valid
4	0,819	0,000	Valid
5	0,881	0,000	Valid

Data Primer diolah, 2020. Lampiran.

Tabel 10
Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention*

No Item	Koefisien Korelasi	Sig.	Keterangan
1	0,881	0,000	Valid
2	0,836	0,000	Valid
3	0,831	0,000	Valid
4	0,737	0,000	Valid
5	0,719	0,000	Valid

Data primer diolah, 2020. Lampiran.

Tabel 11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No Item	Koefisien Korelasi	Sig.	Keterangan
1	0,849	0,000	Valid
2	0,837	0,000	Valid
3	0,744	0,000	Valid
4	0,795	0,000	Valid
5	0,834	0,000	Valid

b) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) Uji Reliabilitas adalah suatu pengujian yang digunakan untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan *reliable* dan digunakan untuk mengukur berkali-kali dalam menghasilkan data yang sama (konsisten). Sedangkan menurut Ghozali (2018) Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Sedangkan untuk uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS, yakni dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel, jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 (Ghozali, 2016).

Tabel 12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Sig.	Keterangan
Job Embeddedness	0,908	0,000	Reliabel
Job Satisfaction	0,893	0,000	Reliabel
Turnover Intention	0,860	0,000	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,871	0,000	Reliabel

Data primer diolah 2020. Lampiran.

4.3 Hasil Teknis dan Model Analisis

4.3.1 Deskriptif Analisis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 91 responden maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Tabel 13
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-laki	49	53.85%
Perempuan	42	46.15%
Total	91	100.00%

Sumber: Data Primer 2020(Lampiran).

Dapat kita ketahui bahwa responden laki-laki berjumlah 49 orang (53.85%) sedangkan responden perempuan sebanyak 42 (46.15%) orang.

Hasil analisis jenis kelamin ini, kecenderungan laki-laki milenial dalam bekerja hampir sama dengan perempuan milenial. Hal ini dikarenakan perempuan milenial belum berstatus menikah, dan masih menginginkan untuk bekerja di sektor formal dan banyak meluangkan waktu untuk pekerjaannya. Berbeda dengan generasi perempuan *baby boom* dan veteran untuk bekerja di sektor formal lebih rendah dibanding laki-laki, hal ini dikarenakan banyak perempuan *baby boom* dan veteran sudah mulai memilih untuk mengurus

keluarga. Kondisi tersebut mendorong mereka untuk bekerja pada sektor informal yang lebih fleksibel (Budiati, 2018).

2. Usia Responden

Penelitian ini juga mengelompokkan responden berdasarkan usia dengan membedakan responden yang berusia antara 17 sampai 25 tahun, 26 sampai 35 tahun, 36 sampai 45 tahun.

Tabel 14
Usia Responden

Usia	Kategori	Jumlah Responden	Presentase
17-25	Remaja Akhir	56	61.53%
26-35	Dewasa Awal	33	36.27%
36-45	Dewasa Akhir	2	2.20%
Total		91	100.00%

Sumber: Data Primer 2020 (lampiran)

Dari data yang disebar kepada responden, dapat kita ketahui usia karyawan yang bekerja rata-rata berumur 17 hingga 25 tahun sebanyak 56 orang (61.53%), usia 26 hingga 35 tahun sebanyak 33 orang (36.27%), dan usia 36 hingga 45 tahun sebanyak 2 orang (2.20%).

Menurut Departemen Kesehatan Republik Indonesia tahun 2009, pengelompokan usia sebagai berikut:

1. Masa balita usia 0-5 tahun
2. Masa kanak-kanak usia 5-11 tahun
3. Masa remaja awal usia 12-16 tahun
4. Masa remaja akhir usia 17-25 tahun

5. Masa dewasa awal usia 26-35 tahun
6. Masa dewasa akhir usia 36-45 tahun
7. Masa lansia awal usia 46-55 tahun
8. Masa lansia akhir usia 56-65 tahun
9. Masa manula usia 65 keatas.

Menurut data diatas, usia karyawan yang bekerja didominasi oleh karyawan yang berusia 17 sampai 25 tahun (remaja akhir) hal ini dikarenakan perusahaan membutuhkan tenaga-tenaga muda (milenial) karena karyawan-karyawan muda dianggap lebih produktif, fleksibel, kreatif, dan memiliki fisik yang baik. Selain itu, minat bekerja seorang milenial juga tinggi disamping munculnya era revolusi industri 4.0 yang telah mendorong usaha-usaha *start up* untuk memasuki babak baru dunia bisnis. Peluang ini telah dipandang oleh generasi milenial sebagai sisi untuk mengembangkan ide-ide segar, inovatif, dan kreatif untuk menciptakan sesuatu yang baru dunia industri Indonesia (Budiati, 2018).

3. Pendidikan Terakhir Responden

Adapun pengelompokan responden selanjutnya adalah berdasarkan pendidikan terakhir. Pengelompokan ini terdiri dari 5 kelompok, yakni pendidikan terakhir SMA, D3, S1, S2, dan S3.

Tabel 15
Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase
SMA	32	35.16%
D3	7	7.70%
S1	50	54.94%
S2	1	1.10%
S3	1	1.10%
Total	91	100.00%

Sumber: Data Primer diolah 2020 (Lampiran)

Dari data diatas dapat kita ketahui bahwa pendidikan karyawan Netindo Solution Group yang menyelesaikan pendidikan SMA sebanyak 32 orang (35.16%), D3 sebanyak 7 orang (7.70%), S1 sebanyak 50 orang (54.94%), S2 sebanyak 1 orang (1.10%), dan S3 sebanyak 1 orang (1.10%).

Dapat kita ketahui bahwa karyawan Perusahaan Netindo Solution Group didominasi oleh karyawan yang memiliki tingkat pendidikan S1, dimana karyawan S1 dianggap cukup memiliki wawasan yang luas, dan usia yang cukup matang dalam bekerja.

4.3.2 Deskriptif Variabel Penelitian

Analisa ini menggambarkan tentang deskripsi data variabel penelitian dari variable *Job Embeddedness* (X1) dan *Job Satisfaction* (X2), *Turnover Intention* (Y) dan Kinerja Karyawan (Z). Adapun skala yang digunakan dalam kuisisioner penelitian ini adalah, Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Ragu/Netral, Setuju, dan Sangat Setuju. Berikut deskripsi

pengukuran responden terhadap masing-masing item variabel penelitian yang diperoleh dengan perhitungan interval sebagai berikut:

$$\frac{Max - Min}{K} = I$$

I = Interval

Max = Skala tertinggi

Min = Skala terendah

K = Jumlah kelas

$$Interval = \frac{5 - 1}{5}$$

$$Interval = 0,8$$

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel dihitung berdasarkan pengukuran rata – rata pada sertiap variabel selanjutnya diskor dengan interval:

1. Interval 1,0 s/d 1,8 Kategori Sangat Rendah
2. Interval > 1,8 s/d 2,6 Kategori Rendah
3. Interval > 2,6 s/d 3,4 Kategori Sedang
4. Interval > 3,4 s/d 4,2 Kategori Tinggi
5. Interval > 4,2 s/d 5,0 Kategori Sangat Tinggi

a. Variabel *Job Embeddedness* (X1)

Job Embeddedness merupakan salah satu perspektif baru yang mendorong karyawan untuk bertahan dalam organisasi mitchel et.al (2001). Menurut Mitchell et.al (2001) dalam

Sekiguchi et.al (2008), *Job Embeddedness* merupakan sebagian totalitas kekuatan yang menjaga karyawan dalam pekerjaannya. Karyawan yang terikat pada pekerjaannya bisa dipengaruhi oleh investasi, penilaian afektif dan kognitif maupun jaringan kekuatan penahan dari perusahaan atau organisasi. Individu atau karyawan yang memiliki lebih banyak jenis kekuatan penahan dari internal perusahaan maka akan semakin tinggi rasa *embeddedness*-nya. Tabel dibawah ini menjelaskan distribusi jawaban responden terhadap variabel *Job Embeddedness*.

Tabel 16
Distribusi jawaban *Job Embeddedness*

Kode	Item	Mean	Kategori
JE1	Saya memiliki tujuan dan masa depan sesuai dengan budaya perusahaan.	2,087	Rendah
JE2	Saya merasa cocok dengan pekerjaan ini.	1,901	Rendah
JE3	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja secara formal maupun informal.	1,868	Rendah
JE4	Saya memiliki hubungan yang baik dengan anggota kelompok kerja.	2,033	Rendah
JE5	Banyak manfaat yang saya peroleh diperusahaan ini, terutama materi.	2,011	Rendah
JE6	Banyak manfaat yang saya peroleh diperusahaan ini terutama dalam hal psikologis.	1,868	Rendah
Total Rata-rata Distribusi JE		1,962	

Sumber: Data diolah, 2020. Lampiran.

Dari data diatas dapat kita ketahui bahwa variabel *Job Embeddedness* memiliki skor rata-rata 1,962 yang berada

diinterval 2 atau kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa *Job Embeddedness* di Perusahaan Netindo Solution Group rendah.

b. Variabel *Job Satisfaction* (X2)

Menurut Locke (1979) dalam (Newman, et al. 2014), kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Para karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek pekerjaan dengan aspek yang ada dirinya sejalan (Erni, et al, 2018).

Tabel dibawah ini menjelaskan distribusi jawaban responden terhadap variabel *Job Satisfaction*, yakni:

Tabel 17
Distribusi Jawaban Job Satisfaction

Kode	Item	Mean	Kategori
JS1	Saya sangat menyukai pekerjaan saya.	1,769	Sangat rendah
JS2	Saya sangat dekat dengan rekan kerja saya.	1,967	Rendah
JS3	Saya memiliki supervisor yang adil dan sangat perhatian terhadap karyawan.	2,242	Rendah
JS4	Saya sangat puas dengan gaji dan keuntungan finansial lainnya yang diberikan perusahaan kepada saya.	2,198	Rendah
JS5	Saya memiliki kesempatan promosi karir.	2,263	Rendah
Total Rata-rata distribusi JS		2,088	

Sumber: data diolah, 2020. Lampiran

Data tabel diatas menyatakan bahwa variabel *Job Satisfaction* memiliki skor rata-rata 2,088 yang berada di interval 2. Ini berarti *Job Satisfaction* di Perusahaan Netindo Solution Group rendah.

c. Variabel *Turnover Intention* (Y)

Menurut Issa, et.,al (2013) *Turnover Intention* berarti niat untuk berpindah secara sukarela yang nantinya akan mempengaruhi status perusahaan juga mempengaruhi produktivitas karyawan lainnya. Dalam kamus bahasa Inggris istilah *Turnover Intention* memiliki arti pergantian (Echols, 2000).

Tabel dibawah ini menjelaskan bahwa distribusi jawaban responden terhadap *Turnover Intention* adalah sebagai berikut:

Tabel 18
Distribusi Jawaban Turnover Intention

Kode	Item	Mean	Kategori
TI1	Saya memiliki pikiran untuk berhenti dari pekerjaan saya.	4,022	Tinggi
TI2	Saya berniat untuk meninggalkan pekerjaan saya.	3,901	Tinggi
TI3	Saya berkeinginan untuk mencari pekerjaan yang lain.	3,879	Tinggi
TI4	Saya memiliki peluang karir yang bagus diperusahaan lain.	3,978	Tinggi
TI5	Saya memandang bahwa perusahaan lain lebih menarik.	4,180	Tinggi
Total Rata-rata Distribusi TI		3,991	

Sumber: data diolah, 2020. Lampiran

Dari data diatas dapat kita ketahui bahwa variabel *Turnover Intention* memiliki skor rata-rata 3,991 yang berada diinterval

4. Sehingga, *Turnover Intention* di Netindo Solution Group tinggi.

d. Variabel Kinerja Karyawan (Z)

Mangkunegara (2011) mendefinisikan Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel dibawah ini menjelaskan distribusi jawaban responden terhadap variabel Kinerja Karyawan, yaitu:

Tabel 19
Distribusi Jawaban Kinerja Karyawan

Kode	Item	Mean	Kategori
KK1	Karyawan memiliki kualitas kinerja yang baik.	1,769	Sangat Rendah
KK2	Karyawan mampu mengerjakan banyak pekerjaan.	1,967	Rendah
KK3	Karyawan memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya.	1,900	Rendah
KK4	Karyawan bekerja tepat waktu.	2,198	Rendah
KK5	Pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan mampu meningkatkan kemandirian karyawan.	2,264	Rendah
Total Rata-rata distribusi KK		2,020	

Sumber data diolah, 2020. Lampiran

Dari data diatas dapat kita ketahui bahwa variabel Kinerja Karyawan memiliki skor rata-rata 2,020 yang berada di interval 2. Hal ini menunjukkan karyawan Perusahaan Netindo Solution memiliki kinerja yang rendah.

4.3.3 Analisis Inferensial

1. Analisis Regresi Model 1

a. Persamaan (model I)

Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil tentang koefisien regresi dan signifikansi. Hasil analisis regresi linear dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 20
Hasil analisis Regresi Model 1

Variabel Independen	Koefisien Regresi Standardized	T	Sig
Job Embeddedness	-0,379	-2,798	0,006
Job Satisfaction	-0,347	-2,560	0,012

Dependen: Turnover Intention

Sumber: Data Primer diolah 2020. (lampiran)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh perhitungan regresi linear berganda yang menghubungkan variabel *Job Embeddedness* dan variabel *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = -0,379X_1 + -0,347X_2 \rightarrow \text{Standardized}$$

Dapat kita simpulkan bahwa koefisien regresi *standardized* variabel *Job Embeddedness* adalah -0,379 dan variabel *Job Satisfaction* adalah -0,347, yang artinya variabel *Job Embeddedness* memiliki kontribusi lebih besar dibandingkan variabel *Job Satisfaction*.

Sehingga, semakin besar *Job Embeddedness* maka semakin rendah *Turnover Intention*, walaupun *Job Satisfaction* lebih kecil pengaruhnya terhadap *Turnover Intention*.



b. Pengujian Koefisien pengaruh (uji t)

1) Uji pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *Turnover Intention*

Pengambilan keputusan dalam uji T, yakni apabila signifikansi $< 0,05$ maka terdapat pengaruh.

Hasil perhitungan olah data, terdapat koefisien pengaruh sebesar $-2,798$ dan signifikansi sebesar $0,006$ yang artinya terdapat pengaruh antara variabel *Job Embeddedness* terhadap *Turnover Intention*.

Hal ini berarti semakin rendah *Job Embeddedness* yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi *Turnover Intention* karyawan, begitupula sebaliknya.

2) Uji pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*

Pengambilan keputusan dalam uji T, yakni apabila signifikansi $< 0,05$ maka terdapat pengaruh.

Hasil perhitungan olah data, terdapat koefisien pengaruh sebesar $-2,560$ dan signifikansi sebesar $0,012$ yang artinya terdapat pengaruh antara variabel *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*.

Hal ini berarti semakin rendah *Job Satisfaction* yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi *Turnover Intention* Karyawan, begitu pula sebaliknya.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel *Job Embeddedness* (X_1) dan *Job Satisfaction* (X_2) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) karyawan Perusahaan Netindo Solution Group digunakan koefisien determinasi berganda.

Berdasarkan hasil olah data SPSS, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,482. Hal ini berarti 48,2% besarnya *Turnover Intention* oleh kedua variabel bebas yang terdiri dari *Job Embeddedness* dan *Job Satisfaction*. Sedangkan sisanya 51,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Artinya adalah *Job Embeddedness* dan *Job Satisfaction* secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 48,2% terhadap *Turnover Intention*, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Sehingga, semakin rendah *Job Embeddedness* dan *Job Satisfaction* yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi *Turnover Intention* Karyawan.

d. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Untuk membuktikan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen digunakan uji F statistik. Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi

variabel dependen. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi sebesar 0,05 (5%).

Berdasarkan hasil perhitungan olah data, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dikarenakan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$) hal ini berarti variabel *Job Embeddedness* dan *Job Satisfaction* secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Semakin rendah *Job Embeddedness* dan *Job Satisfaction* karyawan maka semakin tinggi *Turnover Intention* Karyawan.

2. Analisis Regresi Model 2

a. Persamaan (model)

Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil tentang koefisien regresi dan signifikansi. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 21
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Model 2

Variabel Independen	Koefisien Regresi Standardized	T	Sig
Job Embeddedness	0,254	6,774	0,000
Job Satisfaction	0,684	18,352	0,000
Turnover Intention	-0,107	-3,782	0,000

Dependen: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2020. Lampiran

Dari data diatas dapat kita ketahui hasil perhitungan linear berganda yakni sebagai berikut:

$$Z = 0,254X_1 + 0,684X_2 + -0,107Y \rightarrow \textit{standardized}$$

Dapat kita simpulkan bahwa koefisien *standardized* variabel *Job Embeddedness* adalah sebesar 0,254, variabel *Job Satisfaction* adalah 0,684, dan variabel *Turnover Intention* adalah -0,107. Hal ini memiliki arti bahwa *Job Satisfaction* memiliki kontribusi terbesar terhadap variabel kinerja karyawan dibandingkan variabel *Job Embeddedness* dan variabel *Turnover Intention*.

b. Pengujian koefisien pengaruh (uji t)

1) Uji pengaruh *Turnover Intention* terhadap Kinerja Karyawan

Adapun hipotesis yang digunakan dalam pengujian menggunakan signifikansi $< 0,05$. Hasil dari olah data ditemukan koefisien sebesar -3,782 dan signifikansi sebesar 0,000. Maka dapat kita simpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel *Turnover Intention* terhadap Kinerja Karyawan.

Oleh karena itu, semakin tinggi *Turnover Intention* karyawan maka semakin rendah Kinerja Karyawan, begitupula sebaliknya.

2) Uji pengaruh *Job Embeddedness* terhadap Kinerja Karyawan

Adapun hipotesis yang digunakan dalam pengujian menggunakan signifikansi $< 0,05$. Hasil perhitungan olah data terdapat koefisien sebesar 6,774 dengan signifikansi sebesar 0,000. Jadi, *Job Embeddedness* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Netindo Solution Group.

Semakin tinggi *Job Embeddedness* karyawan maka semakin tinggi juga Kinerja karyawan, dan begitu juga apabila *Job Embeddedness* karyawan rendah, maka Kinerja Karyawan juga rendah.

3) Uji Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Karyawan

Adapun hipotesis yang digunakan dalam pengujian menggunakan signifikansi $< 0,05$. Hasil perhitungan olah data diperoleh koefisien sebesar 18,352 dan signifikansi sebesar 0,000. Jadi, *Job Satisfaction* berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Netindo Solution Group.

Sehingga dapat kita artikan bahwa semakin rendah *Job Satisfaction* karyawan maka semakin rendah juga Kinerja Karyawan, begitupula sebaliknya semakin tinggi *Job Satisfaction* karyawan maka semakin tinggi Kinerja Karyawan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam mengetahui besarnya pengaruh variabel *Job Embeddedness* (X1), *Job Satisfaction* (X2), dan *Turnover Intention* (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Z) Netindo Solution Group digunakan koefisien determinasi berganda.

Berdasarkan hasil olah data SPSS, diperoleh koefisien determinasi berganda sebesar 0,964. Hal ini berarti 96,4% besarnya Kinerja Karyawan Perusahaan Netindo Solution Group dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas yang terdiri dari *Job Embeddedness*, *Job Satisfaction*, dan *Turnover Intention*.

Sedangkan sisanya 3,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hal ini berarti, semakin tinggi *Turnover Intention* maka semakin rendah Kinerja Karyawan, dan begitupula sebaliknya.

Selanjutnya semakin rendah *Job Embeddedness* dan *Job Satisfaction* maka semakin rendah pula Kinerja Karyawan, begitupula sebaliknya. Sehingga tiga variabel ini, yakni *Job Embeddedness*, *Job Satisfaction* dan *Turnover Intention* secara bersama-sama sebanyak 96,4% mempengaruhi Kinerja Karyawan.

d. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Untuk membuktikan bahwa variabel independen secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen digunakan uji F statistik. Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Pengujian ini menggunakan taraf signifikansi sebesar 0,05.

Berdasarkan hasil perhitungan olah data, diperoleh nilai probabilitas signifikansi 0,000. Sehingga dapat kita ketahui bahwa $0,000 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$), ini berarti secara simultan (bersama-sama) variabel *Job Embeddedness*, variabel *Job Satisfaction*, dan Variabel *Turnover Intention* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

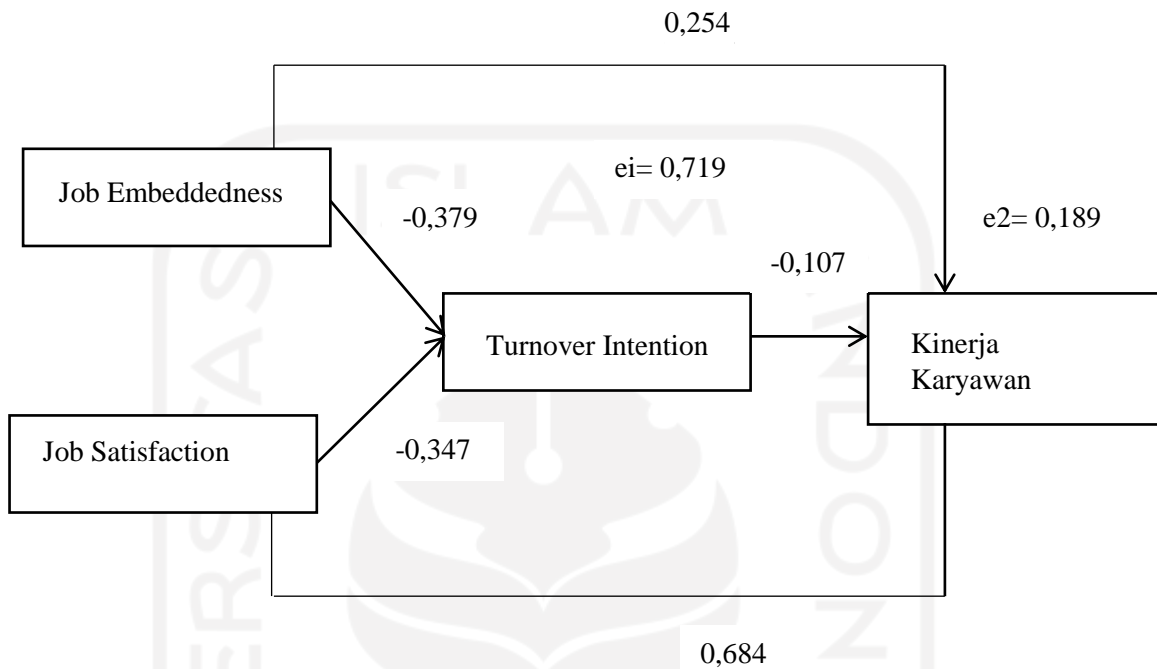
Sehingga, semakin rendah *Job Embeddedness* dan *Job Satisfaction* maka semakin rendah pula Kinerja Karyawan, dan semakin tinggi *Job Embeddedness* dan *Job Satisfaction* maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan. Dan semakin tinggi *Turnover Intention* karyawan maka semakin rendah Kinerja Karyawan begitupula sebaliknya semakin rendah *Turnover Intention* karyawan maka semakin tinggi Kinerja Karyawan.

4.3.4 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi berganda yang bertujuan untuk mengestimasi tingkat signifikansi hubungan antar beberapa variabel dan melibatkan variabel *intervening/mediasi* (Ghozali, 2006). Analisis jalur merupakan metode *multivariate* (lebih dari satu variabel independen) yang dapat digunakan untuk mengestimasi pengaruh langsung (*direct effect*), tak langsung (*indirect effect*), dan pengaruh total (*total effect*) diantara beberapa variabel (Ghozali, 2006).

Dalam penelitian ini, penulis menyusun model antar variabel yang disebut dengan analisis jalur. Diagram jalur disusun berdasarkan kerangka fikir yang dikembangkan berdasarkan teori yang digunakan dalam penelitian. Variabel bebas terdiri dari *Job Embeddedness* (X_1), *Job Satisfaction* (X_2), dan *Turnover Intention* (Y) sebagai mediasi, dan Kinerja Karyawan (Z) sebagai variabel terikat.

Jalur pengaruh antar variabel tersebut digambarkan sebagai berikut:



Dari hasil analisis jalur maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis jalur terdapat hubungan secara langsung antara variabel *Job Embeddedness* terhadap variabel *Turnover Intention* sebesar $-0,379$.
2. Berdasarkan analisis jalur terdapat hubungan secara langsung antara variabel *Job Satisfaction* terhadap variabel *Turnover Intention* sebesar $-0,347$.
3. Berdasarkan analisis jalur terdapat hubungan secara langsung antara variabel *Turnover Intention* terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar $-0,107$.

4. Berdasarkan analisis jalur terdapat hubungan secara tidak langsung antara variabel *Job Embeddedness* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Turnover Intention* sebesar $-0,379 \times -0,107 = 0,040553$.
5. Berdasarkan analisis jalur terdapat hubungan secara tidak langsung antara variabel *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Karyawan melalui *turnover intention* sebesar $-0,347 \times -0,107 = 0,037129$.
6. Sehingga total hubungan keseluruhan (baik hubungan secara langsung maupun tidak langsung) antara variabel *Job Embeddedness* terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar $0,040553 + 0,254 = 0,294553$.
7. Sehingga total hubungan keseluruhan (baik hubungan secara langsung maupun hubungan secara tidak langsung) variabel *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Turnover Intention* adalah sebesar $0,037129 + 0,684 = 0,721129$.

Berdasarkan dari hasil uji diatas berikut ini dibuat tabel ringkasan hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 22
Ringkasan Hasil Penelitian

Arah Pengaruh	Koefisien Regresi	Indirect Effect	Total Effect
$X_1 \rightarrow Y$	-0,379	-	-
$X_2 \rightarrow Y$	-0,347	-	-
$X_1 \rightarrow Z$	0,254	-	-
$X_2 \rightarrow Z$	0,684	-	-
$Y \rightarrow Z$	-0,107	-	-
$X_1 \rightarrow Y \rightarrow Z$	-	0,040553	0,294553
$X_2 \rightarrow Y \rightarrow Z$	-	0,037129	0,721129

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa *total effect* dari *Job Satisfaction* lebih dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan melalui *Turnover Intention* dibandingkan *Job Embeddedness*.

4.3.5 Pengujian Mediasi

Pengujian mediasi dihitung menggunakan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel atau Sobel Test (Ghozali, 2016). Adapun perhitungan mediasi sebagai berikut:

Pengujian Efek Mediasi 1

$$t = \frac{ab}{sab}, \quad sab = \sqrt{a^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Dengan:

$$a_1: \text{Pengaruh } X1 \rightarrow Y = -0,379$$

$$a_2: \text{pengaruh } X2 \rightarrow Y = -0,347$$

$$b: \text{Pengaruh } Y \rightarrow Z = -0,107$$

$$a_1b: \text{perkalian antara pengaruh } X1 \rightarrow Y \text{ dengan } Y \rightarrow Z = 0,040553$$

$$a_2b: \text{perkalian antara pengaruh } X2 \rightarrow Y \text{ dengan } Y \rightarrow Z = 0,037129$$

$$sa_1: \text{standar error koefisien } a_1 = 0,105$$

$$sa_2: \text{standar error koefisien } a_2 = 0,121$$

$$sb : \text{standar error koefisien } b = 0,030$$

sab: standar error pengaruh tidak langsung

$$t = \frac{a_1b}{\sqrt{b^2 sa_1^2 + a_1^2 sb^2 + sa_1^2 sb^2}}$$

$$t = \frac{-0,379 \times -0,107}{\sqrt{-0,101^2 0,105^2 + -0,379^2 0,079^2 + 0,105^2 0,079^2}}$$

$$= \frac{0,0405}{0,0109} = 3,716$$

Dari hasil perhitungan uji sobel diatas, dapat kita ketahui bahwa nilai Z sebesar 3,716. Karena nilai $3,716 > 1,66256$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 maka membuktikan bahwa *Turnover Intention* mampu memediasi pengaruh *Job Embeddedness* terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian Efek Mediasi 2

$$t = \frac{a2b}{\sqrt{b^2 sa2^2 + a2^2 sb^2 + sa2^2 sb^2}}$$

$$t = \frac{-0,347 \times -0,107}{\sqrt{-0,107^2 0,121^2 + -0,347^2 0,030^2 + 0,121^2 0,030^2}}$$

$$= \frac{0,037}{0,017} = 2,183$$

Dari hasil perhitungan uji sobel diatas maka didapatkan nilai Z sebesar 2,183, karena $2,183 > 1,66256$ dengan tingkat signifikansi 0,05 maka *Turnover Intention* memediasi pengaruh *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Karyawan.

4.4 Pembahasan

4.4.1 *Job Embeddednes* terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji analisis SPSS terdapat pengaruh sebesar -0,379 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006. Dalam penelitian ini menggunakan standar signifikansi 0,05 atau 5%. Sehingga dapat kita tarik kesimpulan bahwa $0,001 < 0,05$, sehingga *Job*

Embeddedness memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*. Dengan demikian, hipotesis pertama **diterima**.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian-penelitian terdahulu, yaitu oleh Hussain dan Deery (2018) yang mengatakan bahwa *Job Embeddedness* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Coetzer et.al (2018), mengatakan bahwa *Job Embeddedness* dan berbagai dimensi lainnya memiliki hubungan yang negatif terhadap *Turnover Intention*. Dechawanatpaisal (2017), mengatakan bahwa *Job Embeddedness* memiliki hubungan yang negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Rarasanti & Suana (2016), mengatakan bahwa *Job Embeddedness* berhubungan negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, sehingga semakin tinggi *Job Embeddedness* pada karyawan pada karyawan maka *Turnover Intention*nya semakin rendah. Dan Jiang et.al (2012) yang menyatakan bahwa *on the job* dan *off the Job Embeddedness* berhubungan negatif dan signifikan pada niat *turnover*.

Dari penelitian ini bisa kita simpulkan bahwa apabila *Job Embeddedness* karyawan tinggi, maka *Turnover Intention*nya rendah. Begitupula sebaliknya, apabila *Job Embeddedness* yang dimiliki karyawan rendah, maka *Turnover Intention*nya tinggi. Oleh karena itu, penting adanya memiliki *embeddedness* guna untuk membatasi terjadinya *turnover*, yang bisa menyebabkan

organisasi mengeluarkan biaya yang signifikan dalam merekrut, memilih, dan melatih karyawan baru.

4.4.2 *Job Satisfaction terhadap Turnover Intention*

Dalam analisis data menggunakan SPSS menghasilkan koefisien pengaruh sebesar -0,347 dan signifikansi sebesar 0,012. Penelitian ini menggunakan standar taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Sehingga dapat kita simpulkan bahwa $0,012 < 0,05$ yang berarti bahwa *Job Satisfaction* memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*. Oleh karena itu, hipotesis kedua **diterima**.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Mahdi et.al (2012) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja baik intrinsik maupun ekstrinsik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Li et.al (2019) mengungkapkan bahwa *Job Satisfaction* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover*. Dole & Richard (2015) mengungkapkan bahwa *Job Satisfaction* dan *Turnover Intention* memiliki hubungan negatif, selain itu penelitian ini juga menyebutkan bahwa *Job Satisfaction* memiliki pengaruh yang besar terhadap *Turnover* dibandingkan variabel kepribadian. Simone et.al (2018) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memberikan efek yang sangat kuat terhadap *Turnover Intention*. Adapun Saeed et.al (2014) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Oleh karena itu, penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel *Job Satisfaction* memiliki hubungan yang negatif signifikan terhadap variabel *Turnover Intention*. Sehingga apabila kepuasan karyawan tinggi maka *Turnover Intention*nya rendah. Begitupula sebaliknya, apabila *Job Satisfaction*nya rendah maka *Turnover Tinggi*.

4.4.3 *Turnover Intention* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data SPSS ditemukan hasil perhitungan koefisien sebesar -0,107 dan signifikansi sebesar 0,000. Dimana signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh antara variabel *Turnover Intention* terhadap variabel Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, hipotesis ketiga **diterima.**

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Watrous et.al (2016) mengungkapkan bahwa *Turnover* berpengaruh terhadap Kinerja, baik secara langsung maupun moderasi. Ton dan Huckman (2008) mengungkapkan bahwa selama 48 bulan rata-rata *Turnover* yang terjadi berkaitan dengan penurunan Kinerja. Javed et.al (2014) mengungkapkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara niat *turnover* dengan pemberdayaan karyawan dan kinerja karyawan. Dan penelitian oleh Asmara (2017) mengungkapkan bahwa *Turnover Intention* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Oleh karena itu, apabila karyawan memiliki *Turnover Intention*, maka akan mempengaruhi Kinerjanya yang mengakibatkan penurunan kualitas dan kuantitas kerja. Jadi, semakin tinggi *Turnover Intention* karyawan semakin rendah Kinerja yang dihasilkan karyawan. Begitu pula sebaliknya, apabila *Turnover Intention* yang dimiliki karyawan rendah, maka Kinerjanya akan tinggi atau meningkat.

4.4.4 *Job Embeddedness* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data SPSS ditemukan hasil standar koefisien sebesar 0,254 dan signifikansi sebesar 0,000. Dalam penelitian ini digunakan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Sehingga, dapat kita ketahui bahwa $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa Hipotesis keempat **diterima**. Jadi, variabel *Job Embeddednes* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Emmerik & Karin (2004) yang mengungkapkan bahwa *Job Embeddedness* berpengaruh positif dengan kedua jenis kinerja pekerjaan, baik yang memiliki jabatan maupun tidak memiliki jabatan. Coetzer et.al (2018) mengungkapkan bahwa *embedded on the job* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terkait dengan perilaku inovatif karyawan yang beroperasi diberbagai industri. Dalam penelitian ini, inovatif adalah bagian dari kinerja tugas inti petahana pekerjaan. NG & Daniel (2009)

mengungkapkan bahwa keterikatan pekerjaan berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja tugas dan kreativitas.

Hal ini berarti bahwa *Job Embeddedness* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Apabila *embeddeness* seorang karyawan rendah maka akan mempengaruhi kinerjanya, yakni menurunkan kualitas bahkan kuantitas kinerja. Dan sebaliknya, apabila *embeddedness* karyawan tinggi, maka kinerja karyawan juga akan tinggi (meningkat) baik kuantitas maupun kualitas.

4.4.5 *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data SPSS ditemukan hasil standar koefisien sebesar 0,684 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Hal ini berarti $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis 5 **diterima**. Jadi, variabel *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Valaei dan Jiroudi (2016) mengungkapkan bahwa semua aspek *Job Satisfaction* berhubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja, kecuali tunjangan tambahan, imbalan kontijensi dan komunikasi. Siengthai dan Ngarm (2015) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *Job Satisfaction* dan Kinerja Karyawan. Gu dan Siu (2008) mengungkapkan bahwa *Job Satisfaction* berkorelasi signifikan

terhadap Kinerja. Shu et.al (2018) mengungkapkan bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian oleh Eliyana (2019) mengungkapkan bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pemimpin tingkat menengah di Pelabuhan Indonesia III Inc. Dan Crossman (2003) mengungkapkan bahwa *Job Satisfaction* tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Oleh karena itu, dapat kita simpulkan bahwa *Job Satisfaction* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Apabila *Job Satisfaction* seorang karyawan tinggi maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Begitupula sebaliknya, apabila seorang karyawan memiliki kepuasan yang rendah, maka Kinerjanya juga rendah.

4.4.6 *Job Embeddedness* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Turnover Intention*

Hasil pengujian terhadap hipotesis 6 *Job Embeddedness* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh *Turnover Intention* **diterima**. Berdasarkan hasil perhitungan pada diagram jalur diketahui nilai pengaruh langsung dari variabel *Job Embeddedness* terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,254 dan pengaruh tidak langsung variabel *Job Embeddedness* terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,0405. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel *Job Embeddedness* terhadap

kinerja karyawan lebih besar dibandingkan pengaruh mediasi *Job Embeddedness* terhadap kinerja karyawan melalui *Turnover Intention*.

Berdasarkan hasil olah data menggunakan Uji Sobel maka didapat nilai Z sebesar $3,716 > 1,66256$ dengan tingkat signifikansi 0,05, hal ini diartikan bahwa *Turnover Intention* **memediasi** pengaruh *Job Embeddedness* terhadap Kinerja Karyawan.

4.4.7 *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Turnover Intention*

Hasil pengujian terhadap hipotesis 7 *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Turnover Intention* **diterima**.

Berdasarkan tabel diagram diketahui pengaruh langsung variabel *Job Satisfaction* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,684 sedangkan pengaruh tidak langsung variabel *Job Satisfaction* terhadap kinerja karyawan melalui *Turnover Intention* sebesar 0,0371. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel *Job Satisfaction* terhadap kinerja karyawan lebih besar dibandingkan pengaruh mediasi *Job Satisfaction* terhadap kinerja karyawan melalui *Turnover Intention*.

Berdasarkan hasil analisis Uji Sobel didapatkan nilai Z sebesar $2,183 > 1,66256$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa

Turnover Intention **memediasi** pengaruh *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Karyawan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

5.1.1 Kesimpulan Hasil Analisis Deskriptif

A. Karakter Responden

1. Dalam penelitian ini, jumlah responden laki-laki lebih banyak sebesar 49 (53.85%) dibanding perempuan sebesar 42 (46.15%).
2. Dalam penelitian ini, mayoritas usia para karyawan yakni berusia antara 17 hingga 25 tahun (remaja akhir) dengan total 56 orang karyawan (61.53%).
3. Sebagian besar karyawan berpendidikan S1 yakni sebesar 50 orang (54.94%).

B. Karakter Variabel

1. *Embeddedness* yang dimiliki karyawan Netindo Solution Grup dinyatakan rendah.
2. *Satisfaction* yang dimiliki karyawan Netindo Solution Grup dinyatakan rendah.
3. *Turnover Intention* yang dimiliki Karyawan Netindo Solution Group tinggi.
4. *Kinerja Karyawan* yang dimiliki Karyawan Netindo Solution Group rendah.

5.1.2 Kesimpulan Hasil Analisa Inferensial

Penelitian ini menganalisis pengaruh *Job Embeddedness* dan *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Turnover Intention* sebagai mediasi. Dari hasil analisis maka dapat disimpulkan beberapa kesimpulan, antara lain sebagai berikut:

- 1) *Job Embeddedness* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.
- 2) *Job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.
- 3) *Turnover Intention* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 4) *Job Embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.
- 5) *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 6) *Turnover Intention* dapat memediasi hubungan positif dan signifikan antara *Job Embeddedness* dan Kinerja Karyawan.
- 7) *Turnover Intention* dapat memediasi hubungan positif dan signifikan antara *Job Satisfaction* dan Kinerja Karyawan.

Selain itu, dari total effect yang dihasilkan maka diketahui bahwa *Job Satisfaction* lebih dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan melalui *Turnover Intention* dibandingkan *Job Embeddedness*.

5.2 Saran dan Keterbatasan Penelitian

3.2.1 Untuk Perusahaan Netindo Solution Group

Saran untuk perusahaan yakni lebih memperhatikan dan lebih meningkatkan *Job Satisfaction* dan *Job Embeddedness* karyawan demi meningkatkan Kinerja dan mengurangi *Turnover Intention*. Untuk meningkatkan *Job Satisfaction* dan *Job Embeddedness* dalam diri karyawan milenial yakni bisa memberikan jadwal kerja yang fleksibel, menciptakan pekerjaan yang menarik dan inovatif, memberikan pelatihan, menerima kritik dan saran dari karyawan.

5.2.2 Keterbatasan Penelitian dan Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu pada objek yang berfokus pada:

1. Karyawan milenial berdasarkan usia atau kelahiran saja. Adapun saran untuk penelitian selanjutnya yaitu hendaknya meneliti karyawan milenial berdasarkan perilaku.
2. Jumlah responden yang diambil dalam penelitian tergolong sedikit, sehingga penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan jumlah responden dengan jumlah banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, Bilal, Asad Shahjehan dan Syed Imad Shah. 2018. Frontline Employee's High Performance Work Practices, Trust In Supervisor, Job Embeddedness And Turnover Intention In Hospitality Industry. *International Journal Of Contemporary Hospitality Management*. 30(3), 1436-1452.
- Ajiputra, Mirza Setiawan, Ahyar Yuniawan. 2016. Analisis Pengaruh *Job Insecurity* Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada PDAM Kabupaten Semarang). *Diponegoro Journal of Management*. 5(1), 1-15.
- Asmara, Alfatania Pandu. 2017. Pengaruh turnover intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*. 5(2), 123-129.
- Bagia, Wayan, 2015. *Perilaku Organisasi*. Grha Ilmu: Yogyakarta.
- Biron, Michal dan Corine Boon. 2013. Performance and Turnover Intentions: A Social Exchange Perspective. *Journal of managerial Psychology*. 28(5), 511-531.
- Budiati, Indah, Yuni Susianto, Windhiarso Ponco, Sofaria Ayuni, Henri Asri Reagan, Putri Larasaty, Nia Setyawati, Aprilia Ira Pratiwi, dan Valent Gigih Saputri. 2018. *Profil Generasi Milenial Indonesia. Statistik Gender Tematik*. Kerjasama Kementerian Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak dengan Badan Pusat Statistik : Jakarta.
- Chen, Hsi Tien dan Chih Hung Wang. 2018. Incivility, satisfaction and turnover intention of tourist hotel chefs: moderating effects of emotional intelligence. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 31(5), 2034-2053.
- Coetzer, Alan, Chutarat Inma, Paul Poisat, Janice Redmond, dan Craig Standing. 2018. Does Job Embeddedness predict Turnover Intentions in SMEs?. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 68(2), 340-361.
- Coetzer, Alan, Chutarat Inma, Paul Poisat, Janice Redmond, Craig Standing. Job Embeddedness and employee enactment of innovation related work behaviours. *International Journal Of Manpower*. 39(2), 222-239.

- Crossman, Alf. 2003. Job satisfaction and employee performance of Lebanese banking staff. *Journal of managerial psychology*. 18(4), 368-376.
- Damodar N., Gujarati dan Dawn C. Porter. 2009. *Basic Econometric 5th Edition*. McGraw – Hill: New York.
- Davis Keith, William Frederick, (2011), *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ke tujuh, Jilid kedua. Erlangga: Jakarta.
- Dechawatanapaisal, Decha. 2017. Examining the Relationships between HR practices, Organizational Job Embeddedness, Job Satisfaction, and Quit Intention. *Asia-Pasific Journal of Bussiness Administration*. 10(2/3), 130-148.
- Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dole, Carol dan Richard G. Schroeder. 2015. The impact of various factors on the personality, job satisfaction and turnover intentions of professional accountans. *Manajerial auditing journal*. 16(4), 234-245.
- Donnelly, James H., James L. Gibson dan John M. Ivancevich. 2003. *Fundamentals of Management*. Business Publication: Texas.
- Echols, J.M dan Hassan S. 2000. *Kamus Inggris-Indonesia*. Jakarta: Gramedia.
- Eliyana, Anis, Syamsul Ma'rif, dan Muzakki. Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*. 25(3), 144-150.
- Emmerik, Hetty Van dan Karin Sanders. 2004. Social Embeddedness and Job Performance of tenured and non-tenured professionals. *Human Resource Management Journal*. 14(1), 40-54.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gu, Zheng, dan Ricardo Chi Sen Siu. 2008. Drivers Of Job Satisfaction As Related To Work Performance In Macao Casino Hotels. An Investigation Based On Employee Survey. *International Journal Of Contemporary Hosppitality Management*. 21(5), 561-578.

- Harnoto, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. PT. Prehallindo: Jakarta
- Hussain, Taiba, dan Stephen Deery. 2018. Why do Self-initiated expatries quit their jobs: The Role of Job Embeddedness and Shocks in Explaining Turnover Intentions. *International Business Review*. 27(1), 281-288.
- Hom, P. W., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Griffeth, R. W. 2012. Reviewing employee turnover: Focusing on proximal withdrawal states and an expanded criterion. *Psychological Bulletin*. 138(5), 831-858
- Issa, D.A.R, Ahmad, F dan Gelaidan, H.M. 2013. Job satisfaction and turnover Intention Based on Sales Person Standpoint. *Middle East Journal of Scientific Research*. 14(4), 523-531.
- Javed, Masooma, Rifat Balouch, dan Fatima Hassan. Determinan of Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions. *International Journal of Learning & Development*. 4(2), 120-140.
- Jiang, Kaifeng, Patrick F. McKay, Dong Liu, Thomas W. Lee dan Terence R. Mitchell. 2012. When and How Is Job Embeddedness Predictive of Turnover? A Meta-Analytic Investigation. *Journal of Applied Psychology*. 97(5), 1077-1096.
- Karatepe, Osman M. 2012. The Effects Of Work Overload And Work Family Conflict On Job Embeddedness And Job Performance, The Mediation Of Emotional Exhaustion. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 25(4), 614-634.
- Karatepe, Osman M dan Sanaz Vatankhah. 2014. The Effect of high-performance work practices and Job Embeddedness on flight attendants' performance outcomes. *Journal of Air Transport Management*. 37, 27-35
- Kasiram, Moh. 2008. *Metodologi Penelitian*. UIN-Malang Pers: Malang.
- Kuncoro, Mudrajad. 2018. *Metode Kuantitatif*. Unit penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN: Yogyakarta.
- Lambert, Eric G, Nancy Lynne Hogan, Shannon M. Barton. 2001. The Impact of Job Satisfaction On Turnover Intent: A Test Of A Structural Measurement Model Using A National Sample Of Workers. *The Social Science Journal*. 38(2), 233-250.

- Lee, Ye Hoon dan Packianathan Chelladurai. 2017. Emotional Intelligence, Emotional Labor, Coach Burnout, Job Satisfaction, and Turnover Intention In Sport Leadership. *European sport management quarterly*. 18(4), 393-412.
- Lee, Thomas W, Terence R. Mitchell, Chris J. Sablinski, James P. Burton, Brooks C. Holtom. 2004. The Effects Of Job Embeddedness On Organizational Citizenship, Job Performance, Volitional Absences, And Voluntary Turnover. *Academy of Management Journal*. 47(5), 711-722.
- Li, Na, Lichuan Zhang, Guangqing Xiao, Jie Chen, dan Qian Lu. 2019. The Relationship between workplace violence, job satisfaction and turnover intention in emergency nurses. *International Emergency Nursing*. 45, 50-55.
- Luthans, Fred. 2005. *Organizational Behavior 10th Edition*. Alih Bahasa: Vivin Andhika, dkk. ANDI: Yogyakarta.
- Mahdi, Ahmad Faisal, Mohammad Zaid Mohd Zin, Mohd Roslan Mohd Nor, Ahamad Asmadi Sakat dan Abang Sulaiman Abang Naim. 2012. The Relationship Between Job satisfaction and Turnover Intention. *American Journal of Applied Sciences*. 9(9), 1518-1526.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya: Bandung.
- Mangkunegara, Anwar, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya: Bandung.
- Mathis. L. Robert dan Jackson. H. John. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat: Jakarta.
- Mobley, W. H. 1986. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan pengendaliannya*. Alih bahasa: Nurul Imam. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Mobley, Horner dan Hollingsworth. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa: Nurul Imam. PT Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Newman, Alexander, Ingrid Nielsen, Russell Smyth, dan Angus Hooke. 2014. Examining the Relationship Between Workplace Support and Life Satisfaction: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Social Indicators Research*. 120(3) 769-781.
- Notoatmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta: Jakarta.

- Paripurna, I Gede Diatmika, I wayan Gede Supartha dan Made Subudi. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agung Automall Kuta. *E-Journal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 6(6), 2441-2474.
- Pekasa, Elvina dan Rostiana. 2018. Peran Job Embeddedness Terhadap Kinerja Dengan Keterikatan Kerja Dan Keinginan Untuk Menetap Sebagai Mediator. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*. 2(1), 335-341.
- Shu, Xiaobin, Yeming Gong, Jie Xiong, dan Xin Hu. 2018. Job Satisfaction, Turnover Intention And Work Performance In Chinese Family Enterprises. *Management International*. 22(2), 84-95.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV: Bandung.
- Ton, Zeynep, dan Robert S. Huckman. 2008. Managing the Impact of Employee Turnover on Performance: The Role of Process Conformance. *Organization Science*. 19(1), 56-68.
- Yudha, Putu, Asteria Putri dan Made Yenni Latrini. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik, Dengan In-Role Performance Dan Innovative Performance Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 5(3), 627-638.
- Rarasanti, Ida Ayu, dan I Wayan Suana. 2016. Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 5(7), 4690-4718.
- Reitz, O. ED, PhD MBA, RN, dan Mary Ann Anderson, PhD, RN. 2011. An Overview of Job Embeddedness. *Journal of Professional Nursing*. 27(5), 320-327.
- Riadi, Sukisno S. 2016. Dampak Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Job Performance Sebagai Mediasi Pada Pegawai Pada Perusahaan Jasa Di Samarinda. *Conference on Management and Behavioral Studies*. 5, 127-136.
- Rismayanti, Revilia Dian, Mochammad Al Musadieq, dan Edlyn Khoirotul Aini. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap

- Pg Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 61(2), 118-126.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks, Kelompok Gramedia: Jakarta.
- Robbins, Stephen dan Judge Timothy A. 2013. *Organizational Behaviour Edition 15*. New Jersey. Pearson Education.
- Robbins, Stephen dan Judge Timothy A. 2015. *Perilaku organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saeka, A.P., dan Suana. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Indonusa Algaemas Prima Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 5(6), 3736-3760.
- Sekiguchi, Tomoki, James P. Burton, dan Chris J. Sablinski. 2008. The Role of Job Embeddness on Employee Performance: The Interactive Effect with Leader-Member Exchange and Organization-Based Self-Esteem. *Personnel Psychology. Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarsh*. 61(4), 761-792
- Setialestari, Susan. 2015. Hubungan antara Job Embeddedness dengan Turnover Intention pada Para Pemimpin Lini di Bank X. Thesis: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Siengthai, Sununta dan Patarakhuan Pila-Ngarm. 2015. The Interaction effect of Job Redesign and Job Satisfaction on Employee Performance. 4(2), 162-180.
- Simone, Silvia De, Anna Planta, dan Gianfranco Cicotto. 2018. The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy, and agentic capacities on nurses turnover intention and patient satisfaction. *Applied Nursing Research*. 39, 130-140.
- Srimindarti, Ceacilia, Rachmawati Meita Oktaviani, dan Pancawati Hardiningsih. 2017. Antecedents of Job Satisfaction and the Influence on Turnover Intention. *Jurnal Dinamika Manajemen (JDM)*. 8(2), 177-187.
- Thomas, W. H. NG, dan Daniel C. Feldman. 2009. Occupational embeddedness and job performance. *Journal Of Organizational Behaviour*. 30(7), 863- 891.

- Valaei, Naser dan Shokouh Jiroudi. 2016. Job satisfaction and Job Performance in the media industry. A synergistic application of partial least squares path modelling. *Asia Pasific Journal of Marketing an Logistics*. 28(5), 984-1014.
- Veithzal Rivai, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Watrous, Kristen M, Ann H. Huffman, dan Robert D. Pritchard. 2006. When Coworkers and Managers Quit: The Effect of Turnover and Shared Values on Performance. *Journal of Business and Psychology*. 21, (1), 103-126.
- Widodo, Rohadi, 2010. *Analisis Pengaruh Keamanan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing* (studi pada PT. PLN Persero APJ Yogyakarta). Thesis: MM UNDIP.
- Zimmerman, Ryan D dan Todd C. Darnold. 2007. The Impact of Job Performance on Employee Turnover Intentions and the Voluntary turnover process. *Emerald Group Publishing Limited*. 38(2), 142-158.



LAMPIRAN

الجامعة الإسلامية
الابستد الاندو

Lampiran 1

Kuisisioner

KUISISIONER PENELITIAN

Kepada responden yang terhormat:

Assalamu 'alaikum Wr.Wb

Perkenalkan saya mahasiswi Universitas Islam Indonesia Program Studi Magister Manajemen yang sedang mengadakan penelitian tentang “Pengaruh *Job Embeddedness* dan *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Karyawan Milenial dengan *Turnover Intention* sebagai Mediasi (Studi Kasus pada Karyawan Perusahaan Netindo Solution Group)”. Oleh karena itu, saya selaku peneliti memohon kesediaan saudara/saudari untuk mengisi kuisisioner yang telah saya susun.

Adapun data identitas individu dan jawaban saudara/saudari berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian.

Atas kesediaan saudara/saudari dalam membantu pengisian kuisisioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Hormat saya,

Qoni'atur Rohmatillah

17911008

KUISIONER

A. IDENTITAS

1. Jenis Kelamin :
2. Usia :
3. Pendidikan Terakhir :
4. Jabatan :

B. PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

Sudara/saudari dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda ceklis (√) pada salah satu jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat saudara/saudari. Diharapkan hanya satu jawaban untuk setiap pertanyaan. Pada masing-masing pertanyaan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala Likert. Adapun keterangan skala dari masing-masing jawaban adalah sebagai berikut:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

R : Ragu/Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

C. PERNYATAAN

1). *Job Embeddedness*

No.	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Ragu/Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Saya memiliki tujuan dan masa depan sesuai dengan budaya perusahaan.					
2.	Saya merasa cocok terhadap pekerjaan ini.					
3.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja secara formal maupun informal.					
4.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan anggota kelompok kerja.					

5.	Banyak manfaat yang saya peroleh diperusahaan ini, terutama materi yang saya dapatkan.					
6.	Banyak manfaat yang saya peroleh diperusahaan ini terutama dalam hal psikologis (kenyamanan, kerukunan, dll)					

2). Job Satisfaction

No.	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Ragu/Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Saya sangat menyukai pekerjaan saya.					
2.	Saya sangat dekat dengan rekan kerja saya.					
3.	Saya memiliki supervisor yang adil dan sangat perhatian terhadap karyawannya.					
4.	Saya sangat puas dengan gaji dan keuntungan finansial lainnya yang diberikan perusahaan kepada saya.					
5.	Saya memiliki kesempatan promosi karir.					

3). Turnover Intention

No.	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Ragu/Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Saya memiliki pikiran untuk berhenti dari pekerjaan saya.					
2.	Saya berniat untuk meninggalkan pekerjaan saya.					
3.	Saya berkeinginan untuk mencari pekerjaan yang lain.					
4.	Saya memiliki peluang karir					

	yang bagus diperusahaan lain.					
5.	Saya memandang bahwa perusahaan lain lebih menarik.					

4). Kinerja Karyawan (Diisi oleh manager)

No.	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Ragu/Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Karyawan memiliki kualitas kinerja yang baik.					
2.	Karyawan mampu mengerjakan banyak pekerjaan.					
3.	Karyawan memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya					
4.	Karyawan bekerja tepat waktu.					
5.	Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan mampu meningkatkan kemandirian karyawan.					

Nama penilai : Nama yang dinilai :

Lampiran 2

Data penelitian

NO	JK	USIA	Pendidikan	JE1	JE2	JE3	JE4	JE5	JE6	JE	JS1	JS2	JS3	JS4	JS5	JS	TI1	TI2	TI3	TI4	TI5	TI	K1	K2	K3	K4	K5	K
1	L	24	SMA	3	2	2	3	1	1	12	3	3	3	2	3	14	3	4	3	3	4	17	3	3	2	2	3	13
2	L	33	SMA	2	2	1	1	1	1	8	1	1	1	1	2	6	4	4	3	4	5	20	1	1	2	1	2	7
3	L	20	SMA	2	1	1	2	2	2	10	2	1	2	2	3	10	4	3	3	4	3	17	2	1	1	2	3	9
4	L	32	SMA	2	2	1	1	2	2	10	1	2	2	3	2	10	3	4	4	4	4	19	1	2	2	3	2	10
5	L	23	SMA	2	2	2	2	1	3	12	2	3	1	1	2	9	4	3	3	5	4	19	2	3	2	1	2	10
6	L	25	S1	2	2	2	2	1	2	11	2	2	1	2	2	9	4	4	4	3	4	19	2	2	2	2	2	10
7	L	22	SMA	2	2	2	2	2	2	12	2	2	3	2	2	11	4	4	3	4	4	19	2	2	2	2	2	10
8	L	39	SMA	2	2	2	2	3	2	13	2	2	2	2	2	10	4	3	3	5	5	20	2	2	2	2	2	10
9	L	24	D3	2	2	2	2	1	2	11	1	2	2	3	2	10	4	4	4	3	5	20	1	2	2	3	2	10
10	L	25	SMA	2	2	2	2	2	1	11	1	1	3	3	3	11	4	4	4	4	4	20	1	1	2	3	3	10
11	P	25	S1	1	1	1	1	2	1	7	1	1	3	3	2	10	4	4	4	4	5	21	1	1	1	3	2	8
12	L	25	S1	2	2	2	3	2	2	13	3	2	3	2	2	12	4	3	3	4	3	17	3	2	2	2	2	11
13	P	24	S1	3	2	2	2	2	2	13	3	2	3	2	3	13	3	3	3	4	3	16	3	2	2	2	3	12
14	L	24	SMA	3	2	1	1	2	3	12	2	2	2	2	3	11	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	3	11
15	P	22	S1	3	1	1	1	1	2	9	2	2	2	3	2	11	3	3	3	3	3	15	2	2	1	3	2	10
16	P	35	SMA	1	1	2	2	1	1	8	1	2	3	3	2	11	4	4	3	3	5	19	1	2	1	3	2	9
17	L	38	S1	2	1	2	2	1	1	9	1	2	2	2	2	9	5	4	4	3	5	21	1	2	1	2	2	8
18	P	21	SMA	2	1	1	1	1	1	7	1	2	1	1	2	7	4	4	4	5	5	22	1	2	1	1	2	7
19	P	24	S1	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	10	4	4	4	3	3	18	2	2	2	2	2	10
20	P	32	S1	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	5	4	4	5	5	23	2	2	2	2	2	10
21	P	22	S1	3	2	2	2	3	2	14	2	2	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15	2	2	2	3	3	12
22	L	28	S1	2	2	1	2	2	2	11	1	2	1	2	1	7	5	4	5	5	4	23	1	2	2	2	1	8
23	L	25	SMA	1	2	2	2	2	2	11	1	1	1	1	1	5	4	4	4	4	4	20	1	1	2	1	1	6
24	L	26	SMA	2	1	2	2	2	2	11	1	2	2	3	2	10	4	4	5	4	4	21	1	2	1	3	2	9
25	P	26	SMA	2	2	2	2	1	2	11	2	2	2	2	2	10	5	5	5	4	4	23	2	2	2	2	2	10

26	L	25	S1	2	2	2	2	2	2	12	1	1	1	1	1	5	4	4	4	4	4	20	1	1	2	1	1	6
27	P	28	S1	2	1	1	2	2	2	10	1	2	2	3	2	10	5	3	5	5	4	22	1	2	1	3	2	9
28	P	23	S1	1	2	2	2	2	1	10	1	2	1	1	2	7	5	4	5	5	5	24	1	2	2	1	2	8
29	L	26	S1	1	2	2	2	1	2	10	2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	4	20	2	2	2	2	2	10
30	P	23	S1	1	1	1	1	1	1	6	2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	4	20	2	2	1	2	2	9
31	P	26	S1	2	1	1	1	2	2	9	1	1	2	2	1	7	4	5	5	4	5	23	1	1	1	2	1	6
32	P	19	SMA	1	1	1	1	1	1	6	2	1	3	3	2	11	4	3	4	4	5	20	2	1	1	3	2	9
33	P	21	S1	2	2	2	1	2	1	10	2	1	2	2	2	9	3	3	4	4	4	18	2	1	2	2	2	9
34	P	22	SMA	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	4	3	4	4	5	20	2	2	2	2	2	10
35	L	27	SMA	3	2	2	3	2	2	14	2	3	3	1	2	11	4	4	3	4	5	20	2	3	2	1	2	10
36	L	23	S1	1	1	2	1	3	2	10	2	2	3	3	3	13	4	4	4	3	4	19	2	2	1	3	3	11
37	L	21	SMA	3	2	2	3	3	2	15	1	2	3	3	3	12	4	5	5	3	5	22	1	2	2	3	3	11
38	L	25	SMA	2	1	1	2	3	2	11	1	2	3	1	3	10	5	4	4	5	4	22	1	2	1	1	3	8
39	P	26	S1	3	1	2	3	2	1	12	2	2	2	2	2	10	5	5	5	5	5	25	2	2	1	2	2	9
40	P	19	SMA	3	1	2	2	2	1	11	2	2	3	2	3	12	5	5	5	5	5	25	2	2	1	2	3	10
41	L	19	SMA	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	4	5	3	3	5	20	2	2	2	2	2	10
42	P	30	S1	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	5	3	4	3	4	19	2	2	2	2	2	10
43	L	25	D3	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	4	4	3	4	4	19	2	2	2	2	2	10
44	P	22	S1	2	2	1	2	3	3	13	2	2	3	3	3	13	4	4	3	4	4	19	2	2	2	3	3	12
45	L	25	S1	1	2	1	2	1	1	8	1	2	1	1	1	6	5	5	5	5	4	24	1	2	2	1	1	7
46	L	22	SMA	2	2	1	1	3	1	10	2	1	3	1	2	9	5	5	5	5	5	25	2	1	2	1	2	8
47	L	25	D3	2	2	3	2	2	3	14	3	3	3	3	3	15	4	4	3	4	3	18	3	3	2	3	3	14
48	P	25	S1	2	3	2	3	3	3	16	2	3	3	3	2	13	4	5	3	4	4	20	2	3	3	3	2	13
49	P	24	S1	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	3	3	12	4	4	4	3	4	19	2	2	2	3	3	12
50	L	24	S1	2	3	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	4	20	2	2	3	2	2	11
51	L	23	SMA	3	3	2	3	3	3	17	2	2	2	3	3	12	5	3	4	3	4	19	2	2	3	3	3	13
52	P	24	S1	2	3	2	2	2	2	13	2	2	2	3	2	11	4	4	4	4	4	20	2	2	3	3	2	12
53	L	28	S1	1	2	2	2	2	2	11	1	1	1	1	1	5	4	4	4	4	4	20	1	1	2	1	1	6
54	L	20	SMA	2	1	2	2	3	1	11	2	1	3	2	2	10	5	5	5	5	5	25	2	1	1	2	2	8

55	L	29	S1	2	2	3	2	2	3	14	2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	4	20	2	2	2	2	2	10
56	L	21	S1	2	1	2	2	2	1	10	1	2	3	2	2	10	5	5	5	5	5	25	1	2	1	2	2	8
57	L	28	SMA	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	4	20	2	2	2	2	2	10
58	L	27	S1	3	1	2	2	3	1	12	2	2	3	2	3	12	5	5	5	4	4	23	2	2	1	2	3	10
59	L	31	S1	2	1	2	1	2	1	9	2	2	2	2	2	10	4	4	5	5	4	22	2	2	1	2	2	9
60	L	30	S1	1	2	1	1	1	2	8	2	2	2	1	1	8	4	5	5	5	5	24	2	2	2	1	1	8
61	P	20	SMA	2	1	1	1	1	1	7	1	2	1	1	1	6	5	5	5	4	5	24	1	2	1	1	1	6
62	L	24	D3	2	2	3	3	1	1	12	1	2	3	3	3	12	4	4	3	5	5	21	1	2	2	3	3	11
63	P	27	S1	2	2	1	1	1	2	9	2	1	3	2	2	10	4	4	4	3	5	20	2	1	2	2	2	9
64	P	25	D3	2	3	1	2	2	1	11	1	1	3	2	3	10	4	4	5	4	4	21	1	1	3	2	3	10
65	L	28	S1	1	2	1	1	2	1	8	1	1	1	2	3	8	4	3	3	3	5	18	1	1	2	2	3	9
66	L	27	D3	2	2	2	2	2	1	11	2	2	1	1	1	7	4	4	4	5	4	21	2	2	2	1	1	8
67	P	24	SMA	1	2	1	1	1	2	8	2	2	2	1	2	9	4	4	5	4	5	22	2	2	2	1	2	9
68	P	21	SMA	2	1	2	2	3	1	11	1	2	3	3	2	11	4	4	3	4	4	19	1	2	1	3	2	9
69	P	26	SMA	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	4	5	3	3	5	20	2	2	2	2	2	10
70	P	21	SMA	2	1	2	2	3	1	11	1	2	3	2	3	11	5	5	5	5	5	25	1	2	1	2	3	9
71	L	27	S1	2	1	2	3	2	2	12	1	2	2	2	3	10	4	4	4	4	4	20	1	2	1	2	3	9
72	P	24	S1	2	1	2	2	2	2	11	2	2	2	2	3	11	5	5	5	5	5	25	2	2	1	2	3	10
73	P	23	SMA	2	1	3	3	3	1	13	1	3	3	2	3	12	4	4	4	4	4	20	1	3	1	2	3	10
74	L	27	SMA	2	2	2	2	2	2	12	1	2	3	2	3	11	4	3	4	4	5	20	1	2	2	2	3	10
75	L	30	S3	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	25	2	2	2	3	2	11	5	5	4	5	5	24
76	L	35	S1	2	2	2	2	2	2	12	1	1	1	1	1	5	4	4	3	4	4	19	1	1	2	1	1	6
77	P	27	SMA	1	2	1	2	1	2	9	1	2	2	2	2	9	4	5	4	5	4	22	1	2	2	2	2	9
78	P	21	S1	5	4	5	5	5	5	29	4	4	4	4	5	21	2	2	2	3	2	11	4	4	4	4	5	21
79	L	28	S1	1	2	1	2	1	2	9	1	2	1	2	1	7	5	4	4	5	4	22	1	2	2	2	1	8
80	L	25	S1	2	3	2	2	3	1	13	1	2	3	2	2	10	4	3	4	4	4	19	1	2	3	2	2	10
81	L	20	D3	2	3	1	2	2	3	13	2	1	3	2	3	11	5	5	5	5	5	25	2	1	3	2	3	11
82	P	35	S1	2	2	2	2	1	1	10	1	2	1	3	2	9	3	3	4	4	4	18	1	2	2	3	2	10
83	L	25	S1	3	2	3	3	2	2	15	2	3	2	3	2	12	4	3	4	3	4	18	2	3	2	3	2	12

84	P	23	S1	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	3	3	12	4	4	4	4	4	20	2	2	2	3	3	12
85	P	25	D3	2	2	1	1	1	1	8	1	1	2	3	2	9	4	4	3	3	4	18	1	1	2	3	2	9
86	P	28	S1	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	3	3	4	3	3	16	2	2	2	2	2	10
87	P	26	S1	1	2	1	2	1	1	8	2	1	1	2	1	7	4	5	4	5	4	22	2	1	2	2	1	8
88	P	29	S1	2	1	1	2	1	2	9	2	1	1	2	2	8	4	4	4	5	4	21	2	1	1	2	2	8
89	P	25	S2	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	1	2	1	2	5	11	5	5	5	5	5	25
90	P	22	SMA	2	2	2	2	2	2	12	1	1	1	1	1	5	4	4	4	4	4	20	1	1	2	1	1	6
91	L	22	S1	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	1	1	2	2	1	7	5	5	5	5	5	25



جامعة الإسلام الاندونيسية

Lampiran 2

Data Deskriptif

1. Data Kuisisioner berdasarkan Jenis Kelamin:

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-laki	49	53.85%
Perempuan	42	46.15%
Total	91	100.00%

Sumber: Data Primer 2020.

2. Data Kuisisioner berdasarkan Usia:

Tabel Usia Responden

Usia	Kategori	Jumlah Responden	Presentase
17-25	Remaja Akhir	56	61.53%
26-35	Dewasa Awal	33	36.27%
36-45	Dewasa Akhir	2	2.20%
Total		91	100.00%

Sumber: Data Primer 2020.

3. Data Kuisisioner berdasarkan Pendidikan Terakhir:

Tabel Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase
SMA	32	35.16%
D3	7	7.70%
S1	50	54.94%
S2	1	1.10%
S3	1	1.10%
Total	91	100.00%

Sumber: Data Primer diolah 2020

Lampiran 3

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

a. Job Embeddedness

		Correlations						
		JE1	JE2	JE3	JE4	JE5	JE6	TOTAL_JE
JE1	Pearson Correlation	1	,525**	,675**	,695**	,646**	,597**	,830**
	Sig. (1-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	91	91	91	91	91	91	91
JE2	Pearson Correlation	,525**	1	,578**	,610**	,500**	,695**	,783**
	Sig. (1-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	91	91	91	91	91	91	91
JE3	Pearson Correlation	,675**	,578**	1	,817**	,648**	,588**	,865**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	91	91	91	91	91	91	91
JE4	Pearson Correlation	,695**	,610**	,817**	1	,623**	,610**	,874**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	91	91	91	91	91	91	91
JE5	Pearson Correlation	,646**	,500**	,648**	,623**	1	,562**	,805**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	91	91	91	91	91	91	91
JE6	Pearson Correlation	,597**	,695**	,588**	,610**	,562**	1	,817**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	91	91	91	91	91	91	91
TOTAL_ JE	Pearson Correlation	,830**	,783**	,865**	,874**	,805**	,817**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	91	91	91	91	91	91	91

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

b. Job Satisfaction

		Correlations					
		JS1	JS2	JS3	JS4	JS5	TOTAL_ JS
JS1	Pearson Correlation	1	,694**	,584**	,522**	,621**	,815**
	Sig. (1-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	91	91	91	91	91	91

JS2	Pearson Correlation	,694**	1	,554**	,561**	,614**	,811**
	Sig. (1-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	91	91	91	91	91	91
JS3	Pearson Correlation	,584**	,554**	1	,652**	,762**	,855**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	91	91	91	91	91	91
JS4	Pearson Correlation	,522**	,561**	,652**	1	,680**	,819**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	91	91	91	91	91	91
JS5	Pearson Correlation	,621**	,614**	,762**	,680**	1	,881**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	91	91	91	91	91	91
TOTAL_ JS	Pearson Correlation	,815**	,811**	,855**	,819**	,881**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	91	91	91	91	91	91

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

c. Turnover Intention

Correlations

		T11	T12	T13	T14	T15	TOTAL_ TI
T11	Pearson Correlation	1	,676**	,713**	,591**	,552**	,881**
	Sig. (1-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	91	91	91	91	91	91
T12	Pearson Correlation	,676**	1	,619**	,479**	,566**	,836**
	Sig. (1-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	91	91	91	91	91	91
T13	Pearson Correlation	,713**	,619**	1	,540**	,431**	,831**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	91	91	91	91	91	91
T14	Pearson Correlation	,591**	,479**	,540**	1	,348**	,737**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	91	91	91	91	91	91
T15	Pearson Correlation	,552**	,566**	,431**	,348**	1	,719**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	91	91	91	91	91	91
TOTAL_ TI	Pearson Correlation	,881**	,836**	,831**	,737**	,719**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	91	91	91	91	91	91

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

d. Kinerja Karyawan

		Correlations					
		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	TOTAL_ KK
KK1	Pearson Correlation	1	,694**	,612**	,522**	,621**	,849**
	Sig. (1-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	91	91	91	91	91	91
KK2	Pearson Correlation	,694**	1	,542**	,561**	,614**	,837**
	Sig. (1-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	91	91	91	91	91	91
KK3	Pearson Correlation	,612**	,542**	1	,441**	,452**	,744**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	91	91	91	91	91	91
KK4	Pearson Correlation	,522**	,561**	,441**	1	,680**	,795**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	91	91	91	91	91	91
KK5	Pearson Correlation	,621**	,614**	,452**	,680**	1	,834**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	91	91	91	91	91	91
TOTAL_ KK	Pearson Correlation	,849**	,837**	,744**	,795**	,834**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	91	91	91	91	91	91

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

2. Uji Reliabilitas

a. Job Embeddedness

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,908	6

b. Job Satisfaction

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,893	5

c. Turnover Intention

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,860	5

d. Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,871	5

Lampiran 4

Uji Regresi

1. Regresi Model 1

1.1 Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,694 ^a	,482	,470	2,35307

a. Predictors: (Constant), JOB SATISFACTION, JOB EMBEDDEDNESS

1.2 Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	452,572	2	226,286	40,868	,000 ^b
	Residual	487,253	88	5,537		
	Total	939,824	90			

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

b. Predictors: (Constant), JOB SATISFACTION, JOB EMBEDDEDNESS

1.3 Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,659	,782		34,078	,000
	JOB EMBEDDEDNESS	-,294	,105	-,379	-2,798	,006
	JOB SATISFACTION	-,311	,121	-,347	-2,560	,012

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

2. Regresi Model 2

2.1 Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,982 ^a	,964	,963	,66053

a. Predictors: (Constant), TURNOVER INTENTION, JOB SATISFACTION, JOB EMBEDDEDNESS

2.2 Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1014,152	3	338,051	774,809	,000 ^b
	Residual	37,958	87	,436		
	Total	1052,110	90			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), TURNOVER INTENTION, JOB SATISFACTION, JOB EMBEDDEDNESS

2.3 Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,142	,827		3,797	,000
	JOB EMBEDDEDNESS	,209	,031	,254	6,774	,000
	JOB SATISFACTION	,648	,035	,684	18,352	,000
	TURNOVER INTENTION	-,113	,030	-,107	-3,782	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Lampiran 5

Analisis Jalur (Path Analysis)

