



ANALISIS PENGARUH JOB EMBEDDEDNES TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN

Paramita Kurnia Wiguna*, Nur Aisah Latuconsina

¹Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan RS. Prof. Dr. J. A Latumeten, Jl. Dr. Apituley, Silale, Ambon, Maluku 97112, Indonesia

*Paramithamitha8@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan kualitas pelayanan rumah sakit. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja adalah *job embeddedness*, yaitu tingkat keterikatan individu terhadap organisasi dan pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job embeddedness* terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit TK. II Prof. Dr. J. A. Latumeten. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif observasional analitik dengan pendekatan *cross-sectional*. Populasi penelitian berjumlah 240 karyawan yang terdiri dari PNS dan Non-PNS dengan teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan observasi. Hasil uji validitas Instrumen *job embeddedness* berkisar antara 0,412–0,782. Hasil uji validitas kinerja karyawan menunjukkan r hitung berada pada rentang 0,398–0,754. Maka kedua kuesioner dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas instrumen *job embeddedness* sebesar 0,892 sedangkan pada instrumen kinerja sebesar 0,874, maka dinyatakan reliabel. Analisis data meliputi uji chi-square dan *path analysis* dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *job embeddedness* dan kinerja ($p = 0,001$). Responden dengan *job embeddedness* baik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan responden yang memiliki *job embeddedness* buruk. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa *job embeddedness* berpengaruh langsung terhadap kinerja dengan koefisien sebesar 0,296 ($p = 0,001$), yang berarti setiap peningkatan satu poin *job embeddedness* akan meningkatkan kinerja sebesar 0,296 poin. Disimpulkan bahwa *job embeddedness* memiliki pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: analisis jalur; *job embeddedness*; karyawan; kinerja; rumah sakit

ANALYSIS OF THE EFFECT OF JOB EMBEDDING ON IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE

Employee performance is one of the key factors in determining the quality of hospital services. One factor suspected of influencing performance is job embeddedness, namely the level of individual attachment to the organization and their work. This study aims to analyze the effect of job embeddedness on employee performance at Prof. Dr. J. A. Latumeten Class II Hospital. This study uses a quantitative observational analytical design with a cross-sectional approach. The study population was 240 employees consisting of civil servants and non-civil servants with a total sampling technique. Data collection was carried out through questionnaires and observations. The results of the job embeddedness instrument validity test ranged from 0.412–0.782. The results of the employee performance validity test showed that r count was in the range of 0.398–0.754. Therefore, both questionnaires were declared valid. The results of the job embeddedness instrument reliability test were 0.892 while the performance instrument was 0.874, thus declared reliable. Data analysis included the chi-square test and path analysis with a significance level of $\alpha = 0.05$. The results showed a significant relationship between job embeddedness and performance ($p = 0.001$). Respondents with good job embeddedness tended to perform better than those with poor job embeddedness. Path analysis results showed that job embeddedness had a direct effect on performance with a coefficient of 0.296 ($p = 0.001$), meaning that every one-point increase in job embeddedness

resulted in a 0.296-point increase in performance. It was concluded that job embeddedness has a significant effect on employee performance.

Keywords: employees, hospital, job embeddedness, path analysis, performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perkembangan perusahaan/organisasi oleh karena itu sumber daya manusia suatu perusahaan harus berkontribusi untuk mencapai kesuksesan (Khan et al., 2012). Baik atau buruknya sumber daya manusia yang berkontribusi dapat dinilai berdasarkan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Ketika perusahaan dapat memberi apa yang diinginkan oleh karyawan maka kinerja mereka akan mengalami peningkatan (Pratama, 2012). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain yaitu semangat, fasilitas yang diberikan perusahaan, rekan kerja, dan komitmen (Mahmudi, 2015).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012). Peranan karyawan yang handal dan profesional sangat membantu dalam meningkatkan kinerja organisasi. Kualitas karyawan yang masih jauh dari memadai tentu akan mempengaruhi pencapaian yang dihasilkan. Untuk mencapai kinerja yang optimal dibutuhkan suatu interaksi dan koordinasi yang didesain untuk menghubungkan tugas-tugas, baik perseorangan maupun kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Suatu penelitian telah memperlihatkan bahwa suatu lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling produktif. Dalam interaksi sehari-hari, antara atasan dan bawahan, berbagai serangkaian asumsi dan harapan lain muncul. Ketika atasan dan bawahan membentuk serangkaian asumsi dan harapan mereka sendiri yang sering agak berbeda, perbedaan ini yang akhirnya berpengaruh pada tingkat kinerja (Rivai & Basri, 2020). Jika kinerja karyawan dapat dikelola dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan berdampak positif terhadap produktivitasnya dan begitupun sebaliknya. Kinerja karyawan yang baik akan terwujud jika dalam melaksanakan pekerjaan karyawan memiliki kompensasi, dan job Embeddedness (kelekatan kerja) yang baik.

Embeddedness adalah gagasan bahwa individu dapat menjadi bertahan di sekitarnya dalam situasi tertentu, bahwa karyawan memiliki waktu yang sulit memisahkan dari organisasi (Ng & Feldman, 2019). Job embeddedness adalah suatu totalitas karyawan yang dipengaruhi secara psikologis, sosial, maupun finansial yang berasal dari organisasi dan komunitas yang mempengaruhi pilihan individu untuk menetap atau meninggalkan pekerjaannya (Mitchell & Lee, 2021). Job embeddedness menunjukkan bahwa ada banyak hal yang menghubungkan karyawan dan keluarganya dalam sosial, psikologis, dan keuangan yang mencakup kerja dan non-kerja teman-teman, kelompok, kemudian pada pekerjaan, dan lingkungan di mana karyawan tinggal. Tingginya kadar job embeddedness menunjukkan bahwa seseorang merasa kompatibilitas antara kebutuhan karir pribadinya, tujuannya yaitu nilai-nilai dan orang-orang dari pekerjaan dan organisasi; mengalami koneksi yang positif formal dan informal antara karyawan dan tim atau organisasi; dan merasakan biaya terlalu tinggi untuk meninggalkan pekerjaan (Mitchell & Lee, 2021).

Job Embeddedness dalam perkembangannya sangat dapat digunakan sebagai dasar untuk reorganisasi dan melakukan pengambilan keputusan promosi dalam sebuah organisasi (Reitz & Anderson, 2021). Reitz dan Anderson (2021) menegaskan bahwa job embeddedness mampu digunakan untuk

menilai kinerja karyawan dan mempengaruhi pengambilan keputusan perusahaan mengenai sebuah jabatan seorang karyawan. Penelitian Kismono (2021) yang meneliti hubungan antara job embeddedness dalam organisasi dan perilaku terhadap organisasi serta pengaruh jenis kelamin dalam variabel-variabel tersebut menemukan bahwa job embeddedness memiliki pengaruh yang positif terhadap perilakunya terhadap organisasi. Hasil penelitian dari Baihaqi (2020) menunjukkan bahwa job embeddedness berhubungan dengan kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dari pengumpulan data dari responden didapatkan bahwa job embeddedness kurang baik dan kinerja karyawannya sudah baik. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil distribusi item-item job embeddedness yang memiliki nilai rata-rata variabel sebesar 3,3 yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden kurang memiliki rasa job embeddedness yang baik pada lingkungan kerjanya.

Menurut Mangkunegara (2019) Kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari faktor pribadi (kemauan dan semangat dari diri sendiri) dan faktor lingkungan organisasi (semangat kerja yang dipengaruhi oleh rekan kerja yang kompak). Kinerja karyawan termasuk perawat yang baik akan terwujud jika dalam melaksanakan pekerjaan karyawan memiliki kompensasi, dan job Embeddedness (kelekatan/keterlibatan kerja) yang baik. Job embeddedness merupakan salah satu jaringan yang mendorong individu untuk tetap bertahan dalam organisasi, dimana jaringan tersebut terbagi menjadi organisasi itu sendiri dan komunitas didalamnya (Nostra. 2021).

Job embeddedness merupakan istilah untuk mewakili alasan-alasan yang membuat karyawan tetap bertahan di pekerjaan dan organisasi (Sun, 2020) O.Ed dan Mary (2019) mendefinisikan job embeddedness sebagai kelekatan pada pekerjaan yang menjadikan individu loyal dan tetap bekerja pada perusahaan. Kelekatan kerja akan menjadikan individu loyal dan tetap bekerja pada perusahaannya. Individu selalu bersedia untuk mencurahkan tenaganya untuk menghidupkan perusahaan karena kesadaran bahwa perusahaan membutuhkannya. Kelekatan jiwa seseorang terhadap pekerjaannya pun merupakan perekat dirinya untuk tetap bertahan pada pekerjaannya tersebut. Pelayanan yang bermutu bukan hanya pada pelayanan medis saja namun juga pada pelayanan non medik. Dalam survey yang dilakukan diperoleh adanya ketidakpuasan terhadap promosi bagi karyawan yaitu tidak adanya kesempatan promosi kenaikan jabatan. Hal ini pun dapat mempengaruhi pilihan individu untuk menetap atau meninggalkan pekerjaannya dan kelekatan karyawan terhadap pekerjaannya akan menjadi rendah.

Dampak dengan kinerja pegawai rumah sakit tentu juga mempengaruhi jumlah pasien. Pasien juga menyatakan bahwa mereka akan lebih memilih untuk berobat, mendapatkan perawatan dan memanfaatkan pelayanan di rumah sakit lain yang dapat memberikan kualitas pelayanan yang lebih baik. Maka dapat disimpulkan bahwa konsumen di rumah sakit akan memilih untuk di rawat di rumah sakit yang memiliki kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan yang baik. Gambaran di atas, menjelaskan bahwa problem mendasar dari minimnya kualitas pelayanan dan rendahnya tingkat pemanfaatan Rumah Sakit Haji adalah rendahnya kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Menurut Mangkunegara (2019) Kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari faktor pribadi (kemauan dan semangat dari diri sendiri) dan faktor lingkungan organisasi (semangat kerja yang dipengaruhi oleh rekan kerja yang kompak). Kinerja karyawan termasuk perawat yang baik akan terwujud jika dalam melaksanakan pekerjaan karyawan memiliki kompensasi, dan job Embeddedness (kelekatan/keterlibatan kerja) yang baik. Job embeddedness merupakan salah satu jaringan yang mendorong individu untuk tetap bertahan dalam organisasi, dimana jaringan tersebut terbagi menjadi organisasi itu sendiri dan komunitas didalamnya (Nostra. 2021). Job embeddedness merupakan istilah untuk mewakili alasan-alasan yang membuat karyawan tetap bertahan di pekerjaan dan organisasi (Sun, 2020);

Gambaran di atas, menjelaskan bahwa problem mendasar dari lamanya proses berkembangnya karyawan melalui promosi dapat memicu adanya niat karyawan karyawan untuk keluar. Pengamatan lainnya juga menemukan masalah yang menceminkan kurangnya keseriusan karyawan pada pekerjaannya yang dilihat dari beberapa karyawan yang terlihat dari keterlambatan dan mangkir kerja karyawan di rumah sakit. Hal ini menunjukkan bahwa *embeddedness* seorang karyawan terhadap pekerjaannya masih rendah dan akan berdampak pada pelayanan yang diberikan kepada pasien di rumah sakit. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka tujuan penelitian ini untuk menganalisa pengaruh *job embeddedness* terhadap peningkatan kinerja karyawan Di Rumkit TK.II Dr. J. A. Latumeten Tahun 2025.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain observasional analitik menggunakan pendekatan *cross-sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Rumah Sakit TK. II Prof. Dr. J. A. Latumeten yang berjumlah 240 orang, terdiri atas karyawan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Non-PNS. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik total sampling, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara terstruktur, pengisian kuesioner oleh responden, serta observasi langsung oleh peneliti untuk memperoleh gambaran objektif mengenai tingkat *job embeddedness* dan kinerja karyawan. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang telah disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan diuji validitas serta reliabilitasnya sebelum digunakan dalam penelitian. Uji dilakukan pada 30 responden.

Uji validitas dilakukan menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment antara skor setiap item dengan skor total (item-total correlation). Instrumen *job embeddedness* terdiri dari 18 item pernyataan yang mencakup dimensi *link*, *fit*, dan *sacrifice*. Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai r hitung berkisar antara 0,412–0,782, yang berarti seluruh item $> 0,361$. Selain itu, seluruh item memiliki nilai signifikansi $p < 0,05$. Dengan demikian, seluruh item pada kuesioner *job embeddedness* dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian. Instrumen kinerja karyawan terdiri dari 15 item pernyataan yang mengukur aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung berada pada rentang 0,398–0,754, yang seluruhnya lebih besar dari r tabel (0,361) dan memiliki nilai $p < 0,05$. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

Hasil uji reliabilitas instrumen *job embeddedness* menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,892. Nilai tersebut lebih besar dari batas minimal 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik. Hasil uji reliabilitas instrumen kinerja karyawan dinyatakan reliabel menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,874. Analisis data dilakukan secara bertahap, meliputi analisis univariat untuk menggambarkan distribusi karakteristik responden, analisis bivariat menggunakan uji chi-square untuk mengetahui hubungan antara *job embeddedness* dan kinerja, serta analisis multivariat menggunakan *path analysis* untuk melihat besaran pengaruh langsung antarvariabel. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah $\alpha = 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel distribusi karakteristik responden, diketahui bahwa dari total 240 responden, sebagian besar berada pada kelompok usia 20–35 tahun sebanyak 97 orang (40,4%) Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada usia produktif. Berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden adalah perempuan yaitu 155 orang (64,6%) yang memiliki masa kerja > 6 tahun yaitu 98 orang (40,8%). Dilihat dari tingkat pendidikan terakhir, sebagian besar responden berpendidikan S1 sebanyak 99 orang (41,3%). Berdasarkan status kepegawaian, mayoritas responden merupakan Non PNS sebanyak 130 orang (54,1%).

Tabel 1.
Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Responden

No.	Karakteristik Responden	f	%	Total	
1.	Umur	20-35 tahun	97	40.4	240
		36-45 tahun	88	36.7	
		> 45 tahun	55	22.9	
2.	Jenis Kelamin	Laki-laki	85	35.4	240
		Perempuan	155	64.6	
3.	Masa Kerja	1-2 tahun	45	18.8	240
		3-4 tahun	65	27.1	
		5-6 tahun	32	13.3	
		> 6 tahun	98	40.8	
4.	Pendidikan Terakhir	SLTA/Sederajat	40	16.7	240
		Diploma	86	35.8	
		S1	99	41.3	
		Lainnya	15	6.2	
5.	Status Kepegawaian	PNS	106	44.2	240
		Non PNS	130	54.1	
		Lainnya	4	1.7	

Tabel 2.
Distribusi Responden Berdasarkan *Job Embeddedness* dan Kinerja

Variabel		f	%
Job Embeddedness	Baik	108	45.0
	Buruk	132	55.0
Kinerja	Baik	94	39,2
	Buruk	146	60,8

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 240 responden di Rumkit TK.II Dr. J. A. Latumeten, mayoritas *job embeddedness* tergolong baik dan 132 responden (55,0%) serta dengan kinerja tergolong baik dan 146 responden (60,8%) dengan kinerja tergolong buruk.

Tabel 3.
Pengaruh antara *Job Embeddedness* terhadap Kinerja

Job Embeddedness	Kinerja Baik f (%)	Kinerja Buruk f (%)	Total f (%)	p-value
Baik	56 (51,9)	52 (48,1)	108 (100,0)	0,001
Buruk	38 (28,8)	94 (71,2)	132 (100,0)	
Total	94 (39,2)	146 (60,8)	240 (100,0)	

Tabel 3 menunjukkan bahwa dari 108 responden dengan *job embeddedness* tergolong baik dan memiliki kinerja baik sebanyak 56 responden (51,9%) dan sebanyak 52 responden (48,1%) yang memiliki kinerja buruk. Sedangkan dari 132 responden dengan *job embeddedness* tergolong buruk dan memiliki kinerja baik sebanyak 38 responden (28,8%) dan sebanyak 94 responden (71,2%) yang memiliki kinerja buruk. Hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,001$, karena nilai $p < \alpha = 0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak, ini berarti bahwa ada pengaruh yang bermakna secara statistik *job embeddedness* terhadap kinerja di Rumkit TK. II Prof. Dr. J. A. Latumeten .

Tabel 4.
Hasil Analisis Jalur antara *Job Embeddedness* dan Kinerja

Variabel	Koefisien	Nilai p	Keterangan
<i>Job Embeddedness</i> à Kinerja	0.296	0.001	Direct

Pada tabel 4 diatas, menunjukkan analisis jalur antara variabel berdasarkan hipotesis. Pada pengaruh *Job embeddedness* ke kinerja diperoleh nilai $p (0.001) < 0.05$ yang berarti terdapat pengaruh *Job embeddedness* ke kinerja dengan besar pengaruh 0.296 yang berarti jika *Job embeddedness* naik 1 poin maka kinerja akan naik sebesar 0.296 poin.

Job embeddedness merupakan gambaran seorang karyawan yang merasa lekat dengan pekerjaannya atau karyawan dengan embeddedness yang tinggi akan merasa memiliki kecocokan dan kenyamanan terhadap pekerjaannya dan akan merasa banyak yang dikorbankan jika karyawan meninggalkan pekerjaannya tersebut. Mitchell, Holtom, Lee, Sablinski, dan Erez (2004) mengembangkan konsep yang dikenal dengan kelekatan kerja (job embeddedness), yang menjelaskan alasan-alasan yang membuat individu tetap bertahan dalam sebuah organisasi. Mitchell et al berpendapat bahwa seseorang tetap bertahan pada pekerjaan dan organisasinya dikarenakan mereka merasa terhubung antara satu sama lain dan biasa disebut dengan jaringan sosial (social web). Maksud dalam penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana pengaruh job embeddedness terhadap kinerja karyawan. Peneliti ingin melihat bagaimana kelekatan yang dimiliki oleh seorang individu, baik melekat dengan organisasi dan komunitasnya, akan dapat membuat individu tersebut merasa nyaman, merasakan emosi dan persepsi positif mengenai lingkungan kerjanya sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan. Job Embeddedness bisa mempengaruhi masing-masing karyawan untuk berperilaku baik dan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan karena pihak perusahaan terus berusaha memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan bagi semua karyawannya. Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan diketahui bahwa job embeddedness memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Sulawesi Selatan. Pengaruh ditunjukkan oleh nilai $p=0,001$, karena nilai $p(0,001) < 0,05$ sehingga dalam hal ini H_1 diterima (H_0 ditolak).

Hasil penelitian Elvina Perkasa dan Rostiana (2018) menunjukkan bahwa job embeddedness memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal ini mendukung pernyataan Lee, et al. (2024) yang mengasumsikan bahwa job embeddedness memiliki pengaruh dengan kinerja. Tingginya job embeddedness berdampak pada semangat pegawai dalam bekerja dan memotivasi pegawai. Job embeddedness yang tinggi dalam sebuah organisasi akan mendukung pertumbuhan organisasi untuk mencapai tujuan begitupun sebaliknya jika job embeddedness yang rendah akan berdampak pada semangat pegawai dalam bekerja dan memotivasi pegawai. Job Embeddedness berfokus pada retensi atau mengapa individu tetap berada pada pekerjaannya (O. Ed dan Mary, 2019). Kelekatan kerja akan menjadikan individu loyal dan tetap bekerja pada perusahaannya. Mereka selalu bersedia untuk mencurahkan tenaganya untuk menghidupkan perusahaan karena kesadaran bahwa perusahaan membutuhkannya.

Hasil penelitian menunjukkan dari 240 responden didapatkan ada 60% karyawan yang menyatakan tidak setuju pada pernyataan “RSUD Haji adalah rumah sakit tempat saya mencapai tujuan karir” dan sebanyak 57,5% menyatakan kurang setuju pada pernyataan “Saya merasa kemampuan saya cocok dengan pekerjaan yang saya lakukan sekarang saya merasa kemampuan saya cocok dengan pekerjaan yang saya lakukan sekarang”. Berdasarkan pernyataan diatas menunjukkan bahwa untuk indikator fit belum terlaksana dengan baik, masih ditemukan karyawan yang belum merasa kecocokan pada penempatan yang sesuai dengan bakat dan minat yang karyawan punya sehingga menyebabkan ketidaknyamanan dan merasa rumah sakit bukanlah tempat tujuan karir. Semakin rendah kesesuaian yang dirasakan, maka akan semakin rendah embedded karyawan dengan organisasi serta pekerjaannya. Felps (2019) mengatakan bahwa adanya kurang kesesuaian yang dapat membuahkin kinerja yang rendah dan adanya tekanan dalam sistem organisasi. Teori kesesuaian individu dengan pekerjaan didasarkan pada gagasan kesesuaian antara karakteristik individu dengan lingkungan kerjanya.

Hasil penelitian menunjukkan dari 240 responden didapatkan ada 56,7% karyawan yang menyatakan kurang setuju pada 134 pernyataan “saya merasa memiliki ide dan gagasan yang sama dengan rekan-rekan kerja saya” dan terdapat 43,8% menyatakan kurang setuju pada pernyataan “saya merasa nyaman saat bekerja dengan lingkungan kerja”. Berdasarkan pernyataan diatas menunjukkan bahwa untuk indikator link belum terjalin dengan baik hubungan karyawan dengan lingkungan kerja serta kurangnya komunikasi dalam penyampaian ide dan gagasan yang membangun dalam mewujudkan tujuan rumah

sakit yang bermutu. Lingkungan yang kondusif sangat menjadi perhatian khusus rumah sakit, sebab hal ini sangat mempengaruhi puas tidaknya karyawan itu dalam bekerja, lingkungan yang baik juga tentunya membuat karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja tentunya memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas yang dihasilkan karyawan. Bila lingkungan kerja baik dan komunikasi didalamnya cukup lancar, maka kinerja yang dihasilkan pun tentu akan maksimal. Namun sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak baik, dipenuhi kekacauan dan persaingan yang tidak sehat maka akan tercipta kejenuhan dari para karyawan yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja karyawan dan membuat karyawan merasa tidak lekat dengan pekerjaannya. Berdasarkan hasil crosstabulation antara karakteristik responden dan variabel job embeddedness menunjukkan bahwa 135 responden yang lebih banyak berada di masa kerja >6 tahun memiliki job embeddedness yang tergolong baik. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja yang rendah ini terdapat pada responden yang memiliki masa kerja < 6 tahun.

Secara keseluruhan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden kurang memiliki job embeddedness. Karyawan perlu memiliki kelekatan dengan organisasi dan komunitasnya, sehingga dapat membuat individu tersebut merasa nyaman, merasakan emosi dan persepsi positif mengenai lingkungan kerjanya sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan. Mitchell et al (2021) menjelaskan bahwa karyawan yang merasakan adanya koneksi dan lekat dalam lingkungan kerja dan organisasi mereka akan cenderung untuk bertahan dan meningkatkan kinerjanya dengan pekerjaan yang dia miliki saat ini sehingga karyawan dapat memiliki rasa job embeddedness yang tinggi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh yang bermakna antara *job embeddedness* terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit TK. II Prof. Dr. J. A. Latumeten. Hasil uji bivariat menunjukkan nilai $p = 0,001$ ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik *job embeddedness* pegawai, maka kecenderungan memiliki kinerja yang baik juga semakin tinggi. Hasil analisis multivariat melalui uji jalur (path analysis) memperkuat temuan tersebut, dengan koefisien pengaruh langsung sebesar 0,296 dan nilai $p = 0,001$. Artinya, setiap peningkatan 1 poin pada *job embeddedness* akan meningkatkan kinerja sebesar 0,296 poin. Dengan demikian, *job embeddedness* terbukti berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, baik secara statistik maupun secara praktis dalam konteks organisasi rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Khan, I. et. al (2012). Impact of Brand Related Attributes on Purchase Intention of Costumers. A Study About the Customers of Punjab, Pakisna. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*
- Pratama, A. D. (2015). Pengaruh Human Resource Practices Terhadap Turnover Intention Dengan Job Embeddedness Sebagai Pemediator Pada Karyawan Giant Superdome Semarang. Universitas Atma Jaya Yogyakarta
- Mahmudi (2015), Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Mangkunegara, D. 2012. Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Sstudi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java)). Semarang: Universitas Diponegoro
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2020. Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: Raja Gravindo Persada.
- Ng, T.W. dan Feldman, D.C. 2019, How Broadly does Education Contribute to Job Performance? *Personnel psychology*, 62: 89–134.
- Mitchell, T.R., Holtom, B.C., Lee, T.W., Sablynski, C.J., dan Erez, M. (2021). Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover. *Academy of Management Journal*, Vol. 44, No.

- 8, 1102–1121.
- Reitz, O. Ed., Anderson, Mary A., 2021. An Overview of Job Embeddedness. *Journal of Professional Nursing*, Vol 27, No. 5 (September–October), 2011: pp 320–327.
- Kismono, G. (2021). The Effect Of Job Embeddedness On 178 Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Sense of Responsibility. *Journal of Business*, 6, 3.
- Baihaqi, M. (2020). Pengaruh On The Job Embeddedness Terhadap Organization Citizenship Behaviour (Ocb) Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Tenaga Perawat Rumah Sakit Permata Bunda Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(3), 18–27.
- Nostra, N.N., 2021. Hubungan antara Job Embeddedness dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan. <https://repository.usd.ac.id>
- Sun, T., et al. 2020. The impact of psychological capital on job embeddedness and job performance among nurse: A structural equation approach. *Journal of Advance Nursing*. Vol. 61. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov>
- Lee, T.W., Mitchell, T.R, Sablynski, C.J., Burton, J.P. & Holtom, B.C. 2024. The Effect of Job embeddedness on Organizational Citizenship, Job Performance, Volitional Absences, and Voluntary Turnover. *Academy of Management Journal*, 47: 711-722.
- Felps, W., Hekman, D. R., Mitchell, T. R., Lee, T. W., Harman, W. S., & Holtom, B. C. (2019). Turnover contagion: How coworkers' job embeddedness and coworkers' job search behaviors influence quitting. *Academy of Management Journal*, 52, 545-561.