



The 5th Conference on Innovation and Application of Science and Technology
(CIASTECH)

Website Ciastech 2022 : <https://ciastech.widyagama.ac.id>

Open Conference Systems : <https://ocs.widyagama.ac.id>

Proceeding homepage : <http://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/index.php/ciastech/index>

P-ISSN : 2622-1276

E-ISSN: 2622-1284

PENGARUH JOB EMBEDDEDNESS TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Chepty Kinasih^{1*}, Adya Hermawati²⁾, Tuti Hastuti³⁾

^{1,3)} Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang

²⁾ Program Magister Manajemen, Pasca Sarjana, Universitas Widyagama Malang

INFORMASI ARTIKEL

Data Artikel:

Naskah masuk, 25 Agustus 2022

Direvisi, 27 September 2022

Diterima, 1 November 2022

Email Korespondensi :

cheptykinasih125@gmail.com

ABSTRAK

Saat ini tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, diantaranya PT Tim Gajah Teknologi di Kota Malang. Tingkat turnover diatas 10% dalam 1 (satu) tahun akan dapat mengganggu kinerja dari perusahaan. Sehingga tujuan dari penelitian ialah untuk bukti empiris terkait peran komitmen organisasional dalam memediasi hubungan pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Tim Gajah Teknologi. Populasi dalam penelitian berjumlah 45 karyawan yang sekaligus menjadi sampel penelitian. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. *Software* yang digunakan ialah SmartPLS yang menghasilkan informasi/data untuk keperluan uji statistik parametrik atau pengujian hipotesis. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, dan data kualitatif. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data sekunder dan data primer. Peneliti menggunakan metode pengumpulan data kuesioner dan metode dokumentasi. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Metode analisis data yang digunakan menggunakan statistika deskriptif dan statistika inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. *Job embeddedness* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dan, *job embeddedness* dengan dimediasi komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Tim Gajah Teknologi Malang.

Kata Kunci: *Job Embeddedness, Komitmen Organisasional, Turnover Intention*

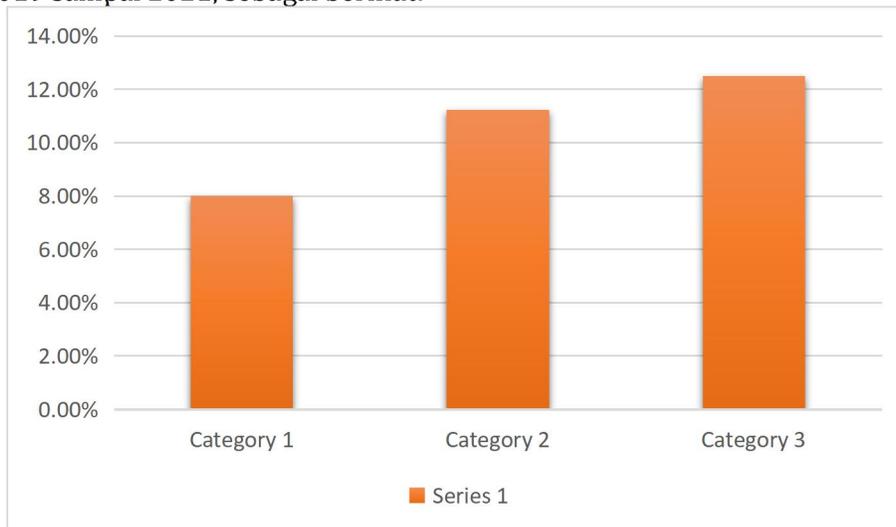
1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya. Perkembangan sumber daya manusia yang baik, akan mampu meningkatkan dan mengembangkan kualitas perusahaan itu sendiri. Sebagai upaya menciptakan sumber daya yang berkualitas dan dapat berkembang dengan baik, banyak industri modern membutuhkan tenaga kerja yang efektif dan selaras dengan tujuan organisasi untuk bertahan dan berkembang dalam lingkungan yang kompetitif.

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penentu eksistensi perusahaan tempatnya bernaung, sehingga perusahaan tidak lagi memandang sebagai aset penting perusahaan. Hal tersebutlah yang membuat perusahaan sadar akan nilai investasi karyawan sebagai sumber daya manusia, terutama pada sumber daya manusia yang kompeten. Namun, Perusahaan seringkali menghadapi permasalahan yang berhubungan dengan *turnover* pada karyawan. *Turnover intention* lebih berbahaya daripada *turnover* sebab perusahaan dengan *turnover intention* yang tinggi akan berakibat karyawan tidak memiliki semangat untuk bekerja yang berdampak pada produktivitas [1].

Tingginya tingkat *turnover* tidak baik bagi perusahaan sehingga perusahaan harus mampu mempertahankan karyawannya dan secara tidak langsung dapat menghemat biaya [2]. Saat ini tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjangkau staf yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain.

Fenomena *turnover* juga dialami oleh perusahaan PT Tim Gajah Teknologi, sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa layanan Teknologi Informasi, dengan memberikan prioritas pada layanan penyediaan *hardware*, pembuatan *software* (*software development*), pembuatan *website* local (*web design* dan *web development*), *maintenance computer* (PC dan laptop). Berdasarkan wawancara pra-penelitian, terlihat bahwa banyak karyawan yang menginginkan untuk mengundurkan diri. Hasil ini wawancara awal diketahui tingkat *turnover* di PT. Tim Gajah Teknologi pada tahun 2019 sampai 2021, sebagai berikut:



Gambar 1. Data Tingkat Turnover PT Tim Gajah Teknologi tahun 2019-2021
Sumber: Data PT Tim Gajah Teknologi, 2022

Berdasarkan data tingkat *turnover* pada PT Tim Gajah Teknologi menunjukkan bahwa pada tahun 2019 sampai dengan 2021 terus mengalami peningkatan. Peningkatan tersebut disebabkan karenanya rendahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaannya. Tingkat *turnover* diatas 10%

dalam 1 (satu) tahun akan dapat mengganggu kinerja dari perusahaan. Tingginya tingkat turnover menjadi salah satu identifikasi adanya tingkat *turnover intention* yang tinggi pula [3].

Turnover Intention berkaitan erat dengan *job embeddedness* dan kepuasan kerja, dimana ketiga aspek tersebut saling mempengaruhi satu dengan lainnya. Bisa dikatakan bila karyawan tidak puas dengan apa yang dia dapat di perusahaan maka karyawan tersebut memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan dan mencari perusahaan baru yang lebih baik lagi [4]. Berdasarkan hal tersebut, perusahaan harus menerapkan langkah-langkah yang tepat dalam melakukan penempatan karyawan agar karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan memandang pekerjaan sehari-hari karyawan layak sepanjang waktu, hal tersebut dapat mengurangi keinginan karyawan untuk keluar atau berpindah dari perusahaan [5].

Karyawan yang memiliki *job embeddedness* tinggi dalam pekerjaan mereka akan merasa lebih melekat pada kolega, pekerjaan dan organisasi serta dapat mengekspresikan keterikatan mereka dengan mempertahankan keanggotaan organisasi ditempat mereka bekerja [6]. Karyawan akan merasa bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberi secara formal. Baik tugas jangka pendek berupa tugas harian, maupun tugas jangka panjang di mana turut andil dalam mencapai tujuan organisasi. Individu yang merasa ada ikatan kuat (*embedded*) antara dirinya dengan pekerjaan dan organisasinya cenderung memiliki perilaku yang positif dalam pencapaian tujuan organisasi dibandingkan individu yang kurang merasa ada ikatan antara dirinya dengan organisasi [7].

Job embeddedness yang rendah akan memicu timbulnya rasa ketidakpuasan yang dapat menjadi salah satu penyebab ia berniat keluar dari pekerjaan, sehingga sangat berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nabella (2021); Garnita & Suana (2014); dan Kholiq (2017) yang menyatakan bahwa *job embeddedness* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* [8], [9]. Artinya bahwa semakin tinggi *job embeddedness* setiap karyawan disuatu perusahaan mampu mengurangi tingkat *turnover intention*.

Variable lain yang terkait dengan tingkat *turnover intention* adalah komitmen organisasional sebab karyawan yang memiliki kepercayaan akan lebih memiliki komitmen terhadap organisasi [10]. Dalam hal ini karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung akan bertahan. Namun tidak semata-mata bertahan tanpa tujuan, melainkan mendorong karyawan melakukan hal-hal positif seperti membangun ataupun memajukan perusahaan dengan usaha dan upaya yang keras. Komitmen organisasional yang rendah akan menyebabkan keluarnya karyawan dari perusahaan tanpa memikirkan kerugian organisasi.

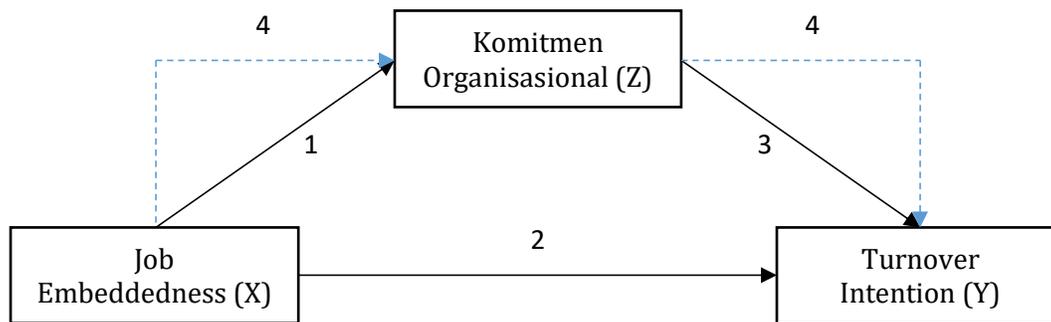
Karyawan lebih mementingkan urusan pribadi, kurangnya rasa memiliki, dan tidak ingin tahu permasalahan yang dihadapi perusahaan karena merasa bahwa organisasi hanya wadah untuk mendapatkan karir tanpa ikatan emosional yang berarti. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasional setiap karyawan, dapat mengurangi tingkat *turnover intention* [11]. Selanjutnya, komitmen organisasional juga dapat berfungsi sebagai moderator dalam hubungan antara *job embeddedness* dan *turnover intention*.

Tujuan dalam penelitian adalah untuk memperoleh bukti empiris bahwa komitmen organisasional mampu berperan dalam memediasi hubungan pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Tim Gajah Teknologi.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena gejala-gejala hasil pengamatan dikonversikan ke dalam angka-angka yang dianalisis menggunakan statistik. Penelitian kuantitatif mengharuskan peneliti untuk menjelaskan bagaimana variabel mempengaruhi variabel yang lain [12]. *Software* yang digunakan ialah *SmartPLS* versi 3 yang menghasilkan informasi/data untuk keperluan uji statistik parametrik atau pengujian hipotesis. Penelitian ini berlokasi di PT Tim Gajah

Teknologi Malang. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tim Gajah Teknologi Malang yang berjumlah 45 orang yang kemudian menjadi sampel penelitian. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, dan data kualitatif. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data sekunder dan data primer. Peneliti menggunakan metode pengumpulan data kuesioner dan metode dokumentasi. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *skala likert*. Metode analisis data yang digunakan menggunakan statistika deskriptif dan statistika inferensial.



Gambar 2. Model Konseptual

Berdasarkan model konseptual pada gambar 2, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- Hipotesis 1: *Job Embeddedness* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Komitmen Organisasi* (Z)
- Hipotesis 2: *Job Embeddedness* (X) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y)
- Hipotesis 3: *Komitmen Organisasional* (Z) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y)
- Hipotesis 4: *Job Embeddedness* (X) dengan dimediasi *Komitmen Organisasional* (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Komitmen Organisasi* (Y)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

Data karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi: 1) berdasarkan jenis kelamin; 2) berdasarkan usia; dan 3) berdasarkan masa kerja. Ke-tiga karakteristik responden tersebut secara berurutan ditampilkan dalam tabel, sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Uraian	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	27	60,0%
	Perempuan	18	40,0%
Usia	18 - 30 tahun	14	31,1%
	31 - 40 tahun	10	22,2%
	40 - 50 tahun	13	28,9%
	Lebih dari 51 tahun	8	17,7%
Masa Kerja	Kurang dari 5 tahun	21	46,6%
	5 - 10 tahun	18	40,0%
	Lebih dari 11 tahun	6	13,4%

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2 diatas, responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki menjadi responden yang terbanyak dengan 27 orang atau sebesar 60,0%, sedangkan responden berdasarkan usia 18 -

30 tahun menjadi yang terbanyak dengan berjumlah 14 orang atau sebesar 31,1%, dan responden dengan berdasarkan masa kerja kurang dari 5 tahun menjadi yang terbanyak dengan berjumlah 21 orang atau sebesar 46,6%.

Construct reliability adalah ukuran konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah variabel bentukan yang menunjukkan derajat dalam variabel yang dibentuk [13]. Dalam tahap ini, untuk mengukur reliabilitas diukur dengan *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Cronbach's alpha* adalah kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel yang memiliki reliabilitas komposit yang baik berdasarkan nilai koefisien alpha dengan nilai lebih besar dari 0.60, sedangkan *composite reliability* adalah kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel yang memiliki reliabilitas komposit yang baik berdasarkan skor lebih dari 0.70. nilai *Average Variance Extracted* menggambarkan besarnya varian atau keragaman variabel manifest yang dapat dimiliki oleh konstruk laten dengan syarat nilai lebih besar dari 0.50. Hasil uji *construct reliability* dapat dilihat pada tabel dibawah ini, sebagai berikut:

Tabel 2. *Construct Reliability and Validity*

Konstruk	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted</i>
Job Embeddedness (X)	0.843	0.886	0.567
Komitmen Organisasional (Z)	0.848	0.887	0.569
Turnover Intention (Y)	0.902	0.928	0.722

Sumber: Data Kuesioner diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji *construct reliability* dan *validity* pada tabel 2, menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0.60 dengan kata lain disebutkan bahwa instrument penelitian adalah reliabel. Kemudian, nilai *composite reliability* dari ketiga variabel tersebut lebih besar dari 0.70 dengan demikian, instrumen penelitian adalah reliabel. Selanjutnya, nilai *average variance extracted* dari ketiga variabel tersebut lebih besar 0.50 dengan ini dikatakan instrumen penelitian adalah valid.

Dicriminant validity merupakan nilai *cross loading* faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki *discriminant* yang memadai yaitu nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* dengan konstruk yang lain [14] . Hasil uji *discriminant validity* dapat dilihat pada tabel dibawah ini, sebagai berikut:

Tabel 3. *Discriminant Validity*

	<i>Job Embeddedness (X)</i>	Komitmen Organisasional (Z)	<i>Turnover Intention (Y)</i>
Job Embeddedness (X)	0.753		
Komitmen Organisasional (Z)	0.771	0.754	
Turnover Intention (Y)	0.771	0.944	0.850

Sumber: Data Kuesioner diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji *discriminant validity* pada tabel 3, menunjukkan bahwa *job embeddedness* memiliki nilai sebesar 0.753, komitmen organisasional memiliki nilai sebesar 0.754, dan *turnover intention* memiliki nilai sebesar 0.850. Maka dari itu, ketiga variabel tersebut memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

Nilai *R-Square* merupakan suatu nilai yang memperhatikan seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen, sedangkan *R-Square Adjusted* adalah nilai *R-Square* yang telah disesuaikan, nilai ini selalu lebih kecil dari *R-Square* dan angka ini bisa memiliki harga

negatif atau dapat digunakan sebagai koefisien determinasi [15]. Hasil uji *r-square* dan *r-square adjusted* dapat dilihat pada tabel dibawah ini, sebagai berikut:

Tabel 3. *R-Square*

Konstruk	<i>R Square</i>
Komitmen Organisasional (Z)	0.594
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.895

Sumber: Data Kuesioner diolah, 2022

Tabel 3 menunjukkan nilai R-Square untuk variabel komitmen organisasional sebesar 0.581 atau sebesar 58,1%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 58,1% variabel komitmen organisasional dapat dipengaruhi variabel *job embeddedness*, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Kemudian, tabel 3 menunjukkan nilai R-Square untuk variabel *turnover intention* sebesar 0.895 atau sebesar 89,5%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 89,5% variabel *turnover intention* dipengaruhi variabel *job embeddedness* dan komitmen organisasional, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Path coefficient adalah koefisien regresi standar yang menunjukkan pengaruh langsung dari suatu variabel bebas terhadap variabel terikat dalam suatu model jalur tertentu, sedangkan *spesific indirect effect* bertujuan untuk menganalisis seberapa kuat pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya baik antara eksogen dengan endogennya. Hasil uji *path coefficient* dan *spesific indirect effects* dapat dilihat pada tabel dibawah ini, sebagai berikut:

Tabel 4. *Path Coefficient and Spesific Indirect Effects*

No	Hubungan Konstruk	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	T-Statistic	P-Values
1	<i>Job Embeddedness</i> terhadap Komitmen Organisasional	0.771	0.812	0.067	11.555	0.000
2	<i>Job Embeddedness</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	0.108	0.073	0.204	0.529	0.597
3	Komitmen Organisasional terhadap <i>Turnover Intention</i>	0.860	0.886	0.177	4.874	0.000
4	<i>Job Embeddedness</i> dengan dimediasi Komitmen Organisasional terhadap <i>Turnover Intention</i>	0.663	0.718	0.154	4.294	0.000

Sumber: Data Kuesioner diolah, 2022

Berdasarkan tabel *path coefficient and spesific indirect effects* menunjukkan bahwa *job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional yang berarti hipotesis 1 diterima. Kemudian, *job embeddedness* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* yang berarti hipotesis 2 ditolak. Selanjutnya, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang berarti hipotesis 3 ditolak. Dan, *job embeddedness* dengan dimediasi komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang berarti hipotesis 4 diterima.

3.2. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job embeddedness* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan pengujian secara parsial yang didapatkan pengaruh *job embeddedness* mempunyai nilai signifikansinya kurang dari 0.05. *Job embeddedness* merupakan keterikatan seorang karyawan terhadap perusahaan yang dimana karyawan tidak ingin berpindah kerja karena di sebabkan berbagai faktor. Hal tersebut yang

mendorong karyawan untuk tetap tinggal di dalam organisasi, dan jaringan tersebut terbagi menjadi organisasi itu sendiri dan komunitas di dalamnya serta Memiliki hubungan yang kuat antara karyawan dengan perusahaan sehingga hal itu yang membuat karyawan berpikir ulang jika karyawan meninggalkan perusahaan. *Job embeddedness* sangat berkaitan dengan komitmen organisasi yang dimana komitmen organisasi mampu menguatkan karyawan menjadi karyawan dalam jangka waktu yang sangat lama.

Kemudian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job embeddedness* berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti hipotesis 2 ditolak. *Job embeddedness* sebagai keterikatan pada pekerjaan yang menjadikan individu loyal dan tetap bekerja pada perusahaan. Keterikatan kerja akan menjadikan individu loyal dan tetap bekerja pada perusahaannya. Individu selalu bersedia untuk mencurahkan tenaganya untuk menghidupkan perusahaan karena kesadaran bahwa perusahaan membutuhkannya. Keterikatan jiwa seseorang terhadap pekerjaannya pun merupakan perekat dirinya untuk tetap bertahan pada pekerjaannya tersebut. Hal tersebut sangat bertolak belakang terhadap *turnover intention* di kalangan karyawan, yang dimana *turnover Intention* pada karyawan dapat berdampak pada organisasi ketika berujung pada keputusan karyawan untuk benar-benar meninggalkan organisasi (*turnover*), karena keinginan untuk keluar tersebut berasal dari individu karyawan sendiri dan bukan merupakan keinginan organisasi atau perusahaan.

Selanjutnya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasional menjadi salah satu hal yang sangat diperhatikan, dengan adanya komitmen organisasional yang dimiliki karyawan, maka karyawan akan setia dengan tempat ia bekerja, dan organisasi atau perusahaan tersebut dengan mudah dapat mencapai tujuannya. Sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak. Namun pada hipotesis ketiga menunjukkan bahwa komitmen organisasional tidak memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* yang berarti, komitmen organisasional bukan menjadi faktor yang berdampak pada *turnover intention* di lingkungan kerja PT Tim Gajah Teknologi Malang.

Dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional mampu berperan dalam memediasi hubungan antara pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention* pada PT Tim Gajah Teknologi Malang. Hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil P-Value yang kurang dari 0.05 dan nilai T-Statistic sebesar 4.294 yang menjadi bukti bahwa hubungan konstruk tersebut sangat berperan dalam memediasi.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa bahwa *job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional yang berarti dengan semakin tingginya tingkat *job embeddedness* maka akan mampu meningkatkan komitmen organisasional yang dimiliki karyawan. Kemudian, *job embeddedness* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, maka hipotesis 2 ditolak. Selanjutnya, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, maka hipotesis 3 ditolak. Dan, *job embeddedness* dengan dimediasi komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang berarti hipotesis 4 diterima.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada dosen pembimbing skripsi, Ketua Program Studi Manajemen, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dan Rektor Universitas Widyagama Malang yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan ilmunya kepada peneliti dan rekan-rekan peneliti

lainnya, serta tak lupa juga ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada Ciastech yang telah menerbitkan artikel peneliti.

6. REFERENSI

- [1] N. Takawira, M. Coetzee, and D. Schreuder, "Job embeddedness, work engagement and turnover intention of staff in a higher education institution: An exploratory study," *SA Journal of Human Resource Management*, vol. 12, no. 1, p. 10, 2014.
- [2] I. Saeed, M. Waseem, S. Sikander, and M. Rizwan, "The relationship of turnover intention with job satisfaction, job performance, leader member exchange, emotional intelligence and organizational commitment," *International journal of learning and development*, vol. 4, no. 2, pp. 242–256, 2014.
- [3] F. Fahrizal and I. W. M. Utama, "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Turnover Intention Karyawan Hotel Kajane Mua Ubud." Udayana University, 2017.
- [4] B. Afsar and Z. U. Rehman, "Relationship between work-family conflict, job embeddedness, workplace flexibility, and turnover intentions," *Makara Human Behavior Studies in Asia*, vol. 21, no. 2, pp. 92–104, 2017.
- [5] R. O. Azeez, F. Jayeoba, and A. O. Adeoye, "Job satisfaction, turnover intention and organizational commitment," *Journal of Management Research*, vol. 8, no. 2, pp. 102–114, 2016.
- [6] R. Zakaria and I. Astuty, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Job Embeddedness Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Di PT. Primissima)," *Jurnal Manajemen Bisnis*, vol. 8, no. 1, pp. 82–97, 2017.
- [7] W. Fitriyani, "Pengaruh Kepribadian dan Job Embeddedness terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT. Hadji Kalla Makassar." Universitas Hasanuddin, 2013.
- [8] M. A. Garnita and I. W. Suana, "Pengaruh job embeddedness dan kepuasan kerja terhadap turnover intention." Udayana University, 2014.
- [9] D. A. Kholiq, "Effect of job embeddedness, job satisfaction, and organizational commitment on employee turnover intention," 2018.
- [10] A. N. Nabella, "Efek mediasi affective commitment antara pengaruh job embeddedness terhadap turnover intention. 9," *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 9, no. 3, 2021.
- [11] P. Rarasanti, I. Ayu, and I. W. Suana, "Pengaruh job embeddedness, kepuasan kerja, dan Komitmen organisasional terhadap turnover intention Karyawan." Udayana University, 2016.
- [12] J. W. Creswell and J. D. Creswell, *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications, 2017.
- [13] D. D. Unaradjan, *Metode penelitian kuantitatif*. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta, 2019.
- [14] I. M. L. M. Jaya, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori, Penerapan, dan Riset Nyata*. Anak Hebat Indonesia, 2020.
- [15] S. Riyanto and A. A. Hatmawan, *Metode riset penelitian kuantitatif penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan dan eksperimen*. Deepublish, 2020