

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN
JOB EMBEDDEDNESS PADA PEGAWAI KONTRAK
RSUD KABUPATEN TEMANGGUNG**

Kafhaya Maryama Suraya, Harlina Nurtjahjanti

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro,
Jl. Prof Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

kafhaya.ms@gmail.com

Abstrak

Masalah yang terjadi pada RSUD saat ini salah satunya adalah tingginya tingkat pegawai kontrak yang memilih keluar dari pekerjaan. Oleh sebab itu diperlukan *job embeddedness* pada pegawai kontrak karena *job embeddedness* dapat menurunkan tingkat keluar dari pekerjaan dan membuat pegawai tetap bertahan pada pekerjaan. Persepsi dukungan organisasi yang dimiliki pegawai dapat menjadikan pegawai untuk tetap memilih bertahan pada pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *job embeddedness* pada pegawai kontrak RSUD Kabupaten Temanggung. *Job embeddedness* merupakan sikap individu untuk bertahan di pekerjaannya yang dipengaruhi oleh hubungan psikologis, sosial, dan finansial yang dibentuk oleh organisasi dan komunitasnya. Persepsi dukungan organisasi adalah sejauh mana pegawai percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi yang diberikan oleh pegawai dan peduli mengenai kesejahteraan pegawai. Subjek dalam penelitian ini adalah 137 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *convenience sampling*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah dua buah skala, yaitu skala *job embeddedness* (29 aitem valid dengan $\alpha = 0,899$) dan skala persepsi dukungan organisasi (27 aitem valid dengan $\alpha = 0,921$). Berdasarkan analisis *Spearman Rho* diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan *job embeddedness* ($r_{xy} = 0,3993$ dengan $p = 0,000$). Hasil penelitian terdapat hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dengan *job embeddedness* pegawai kontrak RSUD Kabupaten Temanggung. Semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi pula *job embeddedness*.

Kata kunci : *perceived organizational support ; job embeddedness ; analisis non parametrik ; pegawai kontrak*

Abstract

The problem in the Regional General Hospital today is the high turnover level of contract employees. Therefore, job embeddedness is needed for contract employees because job embeddedness can reduce the level of turnover and keep employees on the job. The perception of organizational support that employees have can make employees stay on their jobs. This study aims to determine the relationship between perceived organizational support and job embeddedness in contract employees of Temanggung Regional General Hospital. Job embeddedness is an individual's attitude to make employee stay in his job which is influenced by psychological, social, and financial relationships formed by his organization and community. Perceived organizational support is employee's believe that the organization respects the contributions given by employees and cares about the employee's well-being. The sample is 137 employees using convenience sampling technique. Measuring instruments used in this study are the Job Embeddedness Scale (29 valid items with $\alpha = 0.899$) and the Perceived Organizational Support Scale (27 valid items with $\alpha = 0.921$). Based on Spearman Rho analysis, the result shows a significant and positive relationship between perceived organizational support and job embeddedness ($r_{xy} = 0.3993$ with $p = 0,000$).

Keywords : *perceived organizational support ; job embeddedness ; contract employee, ; non parametric*

PENDAHULUAN

Salah satu bentuk organisasi yang memiliki pegawai kontrak adalah Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD). Permasalahan mengenai pegawai kontrak di RSUD menurut Gusti (2018) dan Febriyani (2017) adalah adanya *turnover* yang tinggi. Alasan pegawai kontrak tersebut keluar dari pekerjaannya adalah mengikuti keluarga pindah ke tempat lain, mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, dan beban pekerjaan yang tidak sesuai dengan pendapatan yang diterima. Price dan Mueller (dalam Mitchell, Holtom, Lee, dan Erez, 2001) mengatakan bahwa kelekatan dengan keluarga dan konflik pekerjaan dapat menjadi alasan keluarnya pegawai dari pekerjaan mereka.

Keluarnya pegawai merupakan fenomena penting di dalam organisasi, sebab keluarnya pegawai dapat membawa dampak positif, namun sebagian besar membawa pengaruh negatif bagi suatu organisasi. Menurut Bliss (2001, dalam Aaamodt, 2010) keluarnya pegawai merupakan sebuah permasalahan karena biaya dari ketiadaan pegawai diperkirakan satu setengah kali gaji pegawai yang artinya organisasi tersebut mengalami kerugian apabila pegawai meninggalkan pekerjaannya. Tenaga kerja baru yang didapatkan perusahaan dari proses *recruitment* harus diberikan pelatihan sesuai dengan *job description* agar pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini tentu saja membutuhkan waktu dan biaya yang jumlahnya tidak sedikit. *Turnover* yang tinggi merupakan indikasi dari sikap pegawai untuk tetap terikat pada organisasi yang mulai menurun.

Menurut Qalbi, Jufri, dan Indahari (2016) untuk menekan tingginya *turnover* dibutuhkan *job embeddedness* pada pegawai. *Job embeddedness* memiliki pengaruh sebesar 43.9% untuk menekan tingkat keinginan pegawai keluar dari pekerjaan mereka. Menurut Granovetter (2010) *job embeddedness* merupakan suatu konsep untuk menjelaskan sikap pegawai untuk tetap bertahan pada pekerjaan mereka. Karatepe dan Ngeche (2012) mengatakan bahwa pegawai yang memiliki *job embeddedness* yang tinggi memilih untuk tinggal di pekerjaan mereka dan menunjukkan kualitas performa kerja yang baik.

RSUD Kabupaten Temanggung adalah Rumah Sakit rujukan dari unit pelayanan tingkat pertama baik pemerintah, swasta, maupun masyarakat di Kabupaten Temanggung. Hasil wawancara yang dilakukan terhadap pihak RSUD Kabupaten Temanggung di dapatkan bahwa tingkat keluar pegawai kontrak sangat rendah, bahkan hampir tidak ada pegawai kontrak yang mengundurkan diri.

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan oleh peneliti didapatkan bahwa hal-hal yang mempengaruhi pegawai kontrak RSUD Kabupaten Temanggung untuk tetap bertahan adalah adanya harapan menjadi pegawai tetap, rekan kerja, suasana kerja yang nyaman, susah mencari pekerjaan lain, dan gaji yang sesuai. Melalui hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar hal-hal yang mempengaruhi pegawai kontrak RSUD Kabupaten Temanggung tetap bertahan adalah faktor yang berasal dari dalam organisasi.

Giozan, Holtom, dan Watson (2005) menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *job embeddedness* adalah dukungan organisasi. Semakin banyak keuntungan ataupun dukungan yang didapatkan pegawai dari organisasi maka semakin tinggi tingkat *job embeddedness*, sehingga pegawai tersebut memilih untuk bertahan di organisasi.

Pemberian dukungan yang diperhatikan oleh organisasi kepada pegawai berkaitan dengan persepsi bahwa organisasi peduli terhadap para pegawai. Persepsi bahwa pegawai didukung

dan diperhatikan timbul ketika pegawai merasa bahwa organisasi berusaha memenuhi kebutuhan mereka. Menurut Robbins dan Judge (2015) persepsi dukungan organisasi adalah tingkat dimana para pekerja memercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Ismainar (2015) mengatakan bahwa bagi karyawan, organisasi dianggap sebagai sumber penting bagi kebutuhan sosioemosional, seperti penghargaan, kepedulian, dan *tangible benefit* (seperti gaji dan tunjangan kesehatan).

Loi, Hang-Yue, dan Foley (2006) mengatakan bahwa dengan meningkatkan persepsi dukungan organisasi dapat menurunkan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan Banan (2017) yang mengungkapkan bahwa persepsi dukungan organisasi dapat berpengaruh dalam meningkatnya keinginan untuk tetap tinggal di organisasi. Penelitian yang dilakukan Tumwesigye (2010) juga mengungkapkan bahwa persepsi dukungan organisasi yang tinggi berdampak pada keluarnya pegawai yang rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Kalidas dan Bahron (2015) membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap tingkat keinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi. Semakin tinggi persepsi dukungan organisasi pada karyawan maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi.

Persepsi pegawai yang positif mengenai bentuk dukungan dari organisasi seperti memperhatikan kontribusi pegawai dan kepedulian terhadap pegawai membuat pegawai merasa bahwa organisasi memberikan dukungan terhadap mereka sehingga pegawai tetap memilih untuk bertahan pada organisasi tempatnya bekerja yang merupakan representasi dari *job embeddedness*. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti serta menguji secara empiris hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *job embeddedness* pada pegawai kontrak RSUD Kabupaten Temanggung.

METODE

Populasi dari penelitian ini adalah pegawai kontrak RSUD Kabupaten Temanggung yang terdiri dari tenaga medis dan non medis dengan masa kerja minimal satu tahun dan sudah melakukan perpanjangan kontrak. Penentuan sampel menggunakan teknik convenience sampling. Jumlah populasi yaitu 181 pegawai kontrak dengan jumlah subjek yang digunakan dalam penelitian berjumlah 137 pegawai. Skala Persepsi Dukungan Organisasi (27 aitem valid dengan $\alpha = 0,921$) disusun berdasarkan aspek persepsi dukungan organisasi yang disusun oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) yaitu penghargaan pada kontribusi karyawan dan perhatian atau kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan. Skala *Job Embeddedness* (29 aitem valid dengan $\alpha = 0,899$) yang disusun berdasarkan dimensi *job embeddedness* yang dikemukakan oleh Mitchell, Holtom, Lee, dan Erez (2001) yaitu *link*, *fit*, dan *sacrifice*. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah analisis non parametrik yaitu *Spearman Rho*. Analisis dilakukan dengan bantuan SPSS versi 22.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum uji hipotesis, dilakukan uji asumsi terlebih dahulu. Uji asumsi yang dilakukan adalah uji normalitas dan uji linieritas.

Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.006 pada variabel persepsi dukungan organisasi dan pada variabel *job embeddedness* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki sebaran data yang tidak normal. Pada hasil uji linieritas diperoleh nilai koefisien $F = 29.955$ dengan nilai signifikansi 0.000 ($p < 0.001$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *job embeddedness* adalah linier. Berdasarkan uji normalitas dan linieritas menunjukkan asumsi salah satunya tidak terpenuhi sehingga analisis yang digunakan adalah analisis non-parametrik.

Berdasarkan hasil uji korelasi *Spearman Rho* diperoleh koefisien korelasi 0.393 dengan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.001$). Nilai positif dari koefisien korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dan *job embeddedness* pada pegawai kontrak. Nilai $p = 0.000$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan *job embeddedness*. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan *job embeddedness* **dapat diterima**.

Peneliti melakukan analisis deskriptif tambahan. Melalui hasil analisis deskriptif tambahan didapatkan hasil bahwa tidak terdapat perbedaan antara persepsi dukungan organisasi pada pegawai kontrak perempuan dan laki-laki ($p = 0.944 > 0.05$), tidak ada perbedaan yang signifikan *job embeddedness* antara pegawai kontrak perempuan dan laki-laki ($p = 0.896 > 0.05$), tidak terdapat perbedaan antara persepsi dukungan organisasi pada pegawai kontrak yang sudah menikah dan belum menikah ($p = 0.796 > 0.05$), ada perbedaan yang signifikan *job embeddedness* antara pegawai kontrak yang sudah menikah dan belum menikah ($p = 0.042 < 0.05$), terdapat perbedaan antara persepsi dukungan organisasi pada pegawai kontrak medik dan non medik ($0,033 < 0.05$), tidak ada perbedaan yang signifikan *job embeddedness* antara pegawai kontrak medik dan non medik ($p = 0.060 > 0.05$), tidak terdapat perbedaan persepsi dukungan organisasi berdasarkan masa kerja ($0,483 > 0.05$), tidak ada perbedaan yang signifikan *job embeddedness* berdasarkan masa kerja pada pegawai kontrak di RSUD Kabupaten Temanggung ($p = 0.761 > 0.05$).

Menurut hasil penelitian yang dikemukakan oleh Lazim (2017) mengatakan bahwa pegawai yang menganggap dirinya memperoleh gaji yang sesuai dan merasakan adanya keadilan di dalam organisasi maka keinginan untuk tetap tinggal di organisasi tersebut akan meningkat. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat disebutkan bahwa karyawan yang memiliki persepsi bahwa organisasi memberikan dukungan terhadap dirinya dengan berusaha memenuhi kesejahteraan karyawan membuat karyawan bertahan di dalam organisasi tersebut.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Cao, Hirschi, dan Deller (2014) mengungkapkan bahwa tersedianya dukungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan akan berpengaruh terhadap hubungan timbal balik antara organisasi dan karyawan tersebut. Dampak dukungan organisasi tersebut berpengaruh terhadap meningkatnya keinginan karyawan untuk tetap bertahan.

Menurut Ahmed dan Nawaz (2015) faktor yang mempengaruhi persepsi dukungan organisasi adalah keadilan, kesempatan untuk meningkatkan karir, dukungan atasan, dan dukungan dari rekan kerja. Ahmed dan Nawaz (2015) dalam penelitiannya menambahkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap keinginan pegawai untuk keluar dari pekerjaan.

Peran dari dukungan organisasi mendorong karyawan untuk bersemangat dalam bekerja dan memiliki kinerja yang baik serta untuk tetap bertahan di dalam organisasi dalam jangka waktu yang lama.

Penelitian yang dilakukan Bambacas dan Kulik (2013) mengungkapkan bahwa penilaian kinerja dan penghargaan berpengaruh terhadap keputusan karyawan untuk bertahan di dalam pekerjaannya. Penilaian kinerja akan memberikan umpan balik dari atasan terhadap karyawan mengenai performa dan kemampuan yang sudah dicapai karyawan. Penilaian kinerja membantu karyawan untuk memperbaiki perilakunya agar karyawan tersebut lebih memiliki kecocokan (*fit*) terhadap tujuan dan strategi organisasi. Hal ini akan memperkuat koneksi antara karyawan dengan organisasi sehingga mengurangi keinginan karyawan untuk keluar.

Bambacas dan Kulik (2013) juga menyebutkan bahwa pemberian penghargaan dapat mengurangi tingkat keluar pegawai. Penghargaan seperti promosi, kompensasi, dan penghargaan yang diberikan atasan akan meningkatkan persepsi bahwa karyawan merasa cocok dengan organisasi dan mengurangi niat karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Bambacas dan Kulik (2013) menambahkan bahwa kesempatan untuk meningkatkan karir berpengaruh terhadap persepsi pengorbanan (*sacrifice*). Karyawan yang memiliki kesempatan untuk meningkatkan karirnya dalam suatu perusahaan akan amat kehilangan kesempatan tersebut apabila ia keluar dari organisasi, sehingga karyawan tersebut tidak mau mengorbankan hal-hal itu dengan keluar dari pekerjaannya. Artinya karyawan tetap memilih untuk bertahan. Hal ini menandakan bahwa dukungan yang diberikan organisasi yang dirasakan karyawan akan meningkatkan *job embeddedness*.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan di atas, kesimpulan pada penelitian ini adalah terdapat hubungan positif yang signifikan pada kedua variabel yaitu persepsi dukungan organisasi dan *job embeddedness*. Koefisien korelasi sebesar 0,393 dengan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.001$) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi pula *job embeddedness*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, Michael G. (2010). *Industrial / organizational psychology, sixth edition*. CA : Wadsworth.
- Ahmed, Ishfaq., & Nawaz, Muhammad Musarrat. (2015). Antecedents and outcomes of perceived organizational support : a literature survey approach. *Journal of Management Development*, 34(7), 867-880. Doi : 10.1108/JMD-09-2013-0115.
- Banan, Sahar Hassan Aly EL. (2017). Perceived organizational support, psychological empowerment and intention to stay among staff nurses at a selected hospital. *International Journal of Nursing Didactics*, 7(3), 42-50, Doi : [10.15520/ijnd.2017.vol7.iss3.201.42-50](https://doi.org/10.15520/ijnd.2017.vol7.iss3.201.42-50).

- Bambacas, Mary., & Kulik, T Carol. (2013). Job embeddedness in china : how HR practices impact turnover intentions. *International Journal of Human Resource Management*, 24(10), 1933-1952. Doi : 10.1080/09585192.2012.725074.
- Cao, Lan., Hirschi, Andreas., & Deller, Jurgen. (2014). Perceived organizational support and intention to stay in host countries among self-initiated expatriates: the role of career satisfaction and networks. *The International Journal of Human Resources Management*, 25(14), 2013-2032. Doi : 10.1080/09585192.2013.870290.
- Febriyani, Dini. (2017). Studi konflik peran dan pengaruhnya terhadap turnover intention pegawai RSUD Waras Wiris. *Skripsi*. Program Sarjana Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Giosan, C., Holtom, B., & Watson, M. (2005). Antecedents of job embeddedness: The role of individual, organizational and market factors. *Revista de Psihologie Organizationala*, 5(2-4), 31-44.
- Granovetter, M. (2010). Economic action and social structure: the problem of embeddedness. *The American Journal of Sociology*, 91(3), 481-510.
- Gusti, Mia Ayu. (2018). Analisis pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap turnover intention dengan employee engagement sebagai variabel mediasi pada pegawai kontrak di RSUD Padang Pariaman. *Tesis*. Program Pasca Sarjana Universitas Andalas.
- Ismainar, H. (2015). *Manajemen unit kerja: untuk perekam medis dan informatika kesehatan ilmu kesehatan masyarakat keperawatan dan kebidanan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kalidas, Anneswary., & Bahron, Arsiah. (2015). The relationship between perceived supervisor support, perceived organizational support, organizational commitment and turnover intention. *International Journal of Bussiness Administration*, 6(5), 82-89. Doi : 10.5430/ijba.v6n5p82.
- Karatepe, Osman M., & Ngeche, Ronate Ndiangang. (2012). Does job embeddedness mediate the effect of work engagement on job outcomes? a study of hotel employees in cameroon. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 21(4), 440-461. Doi : [10.1080/19368623.2012.626730](https://doi.org/10.1080/19368623.2012.626730).
- Lazim, MD. (2017). The mediating role of perceived organization support on the relationship between pay and intention to stay. *Management Review : An International Journal*, 12(1), 57-76.
- Loi, Raymond., Hang-yue, Ngo., & Foley, Sharon. (2006). Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave : The mediating role of perceived organizational support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(1), 101-120. Doi: 10.1348/096317905X39657.

- Mitchell, Terrence R., & Lee, Thomas W. (2001). The unfolding model of voluntary turnover and job embeddedness: foundations for a comprehensive theory of attachment. *Research in Organizational Behavior*, 23, 189-246.
- Qalbi, Siti Nur., Jufri, Muhammad., & Indahari, Nur Afni. (2016). Pengaruh job embeddedness terhadap intensi turnover karyawan caroline officer PT Infomedia Nusantara. *Jurnal Psikologi Jambi*, 1(1), 48-54.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku organisasi*. Edisi 16 . Jakarta : Salemba Empat.
- Tumwesigye, Godfrey. (2010). The relationship between perceived organisational support and turnover intentions in a developing country: The mediating role of organisational commitment. *African Journal of Business Management*, 4(6), 942-952