

**PENGARUH *JOB EMBEDDEDNESS* DAN
WITHDRAWAL BEHAVIOR TERHADAP
TURNOVER INTENTION
(Studi Kasus Pada Karyawan PT Wijaya Gyokai Indonesia)
SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

Riska Winatari

200111120

**PRORAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON**

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH *JOB EMBEDDEDNESS* DAN *WITHDRAWAL*
BEHAVIOUR TERHADAP *TURNOVER INTENTION***

(Studi Kasus Pada PT Wijaya Gyokai Indonesia)

RISKA WINATARI

NIM. 200111120

Disetujui dan disahkan oleh :

Pembimbing I



Ali Jufri, S.E., M.M
NIDN. 0425018205

Pembimbing II



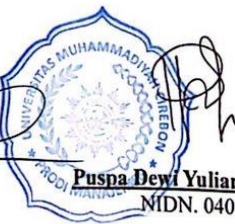
Hevy Febrivansyah, SE., M.M

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Asep Gunawan, M.Si.
NIDN. 0008086601



Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M.
NIDN. 0408079101

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH *JOB EMBEDDEDNESS* DAN *WITHDRAWAL*

BEHAVIOUR TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

(Studi Kasus Pada PT Wijaya Gyokai Indonesia)

RISKA WINATARI

NIM. 200111120

Telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Skripsi

Pada Tanggal : 22 Agustus 2024

1. **Ali Jufri, S.E., M.M**
NIDN. 0425018205
Pembimbing I
2. **Hevy Febrivansyah, SE., M.M**
Pembimbing II
3. **Dr. Badawi, SE., M.Si**
NIDN. 0419037201
Penguji I
4. **Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M.**
NIDN. 0408079101
Penguji II

(.....)

(.....)



(.....)

(.....)


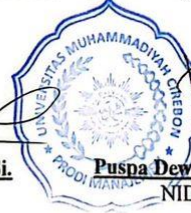
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Cirebon

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Asep Gunawan, M.Si. **Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M.**
NIDN. 0008086601 NIDN. 0408079101

**PENGARUH *JOB EMBEDDEDNESS* DAN *WITHDRAWAL BEHAVIOR*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
(Studi Kasus Pada Karyawan PT Wijaya Gyokai Indonesia)**

Riska Winatari

200111120

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Cirebon

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian untuk menganalisis pengaruh *job embeddedness* dan *withdrawal behavior* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Wijaya Gyokai Indonesia. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif, populasi dalam penelitian ini berjumlah 170 sedangkan sampel yang digunakan sebagian karyawan yang berjumlah 68 menggunakan teknik *Simple Random Sampling* atau sampel acak. Pengumpulan data yang diperoleh melalui penyampaian kuesioner yang kemudian dianalisis menggunakan aplikasi IBM SPSS Versi 22. Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dengan pengajuan instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas kemudian menggunakan uji sumsi klasik sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji T. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel *job embeddedness* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, variabel *withdrawal behavior* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. variabel *withdrawal behavior* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: *Job embeddedness, withdrawal behavior, turnover intention*

**PENGARUH *JOB EMBEDDEDNESS* DAN *WITHDRAWAL BEHAVIOR*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION***

(Studi Kasus Pada Karyawan PT Wijaya Gyokai Indonesia)

Riska Winatari

200111120

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Cirebon

ABSTRACT

The purpose of the study was to analyze the effect of job embeddedness and withdrawal behavior on turnover intention in employees of PT Wijaya Gyokai Indonesia. The research method used is a quantitative method, the population in this study is 170 while the sample used by some employees totaling 68 uses the Simple Random Sampling technique or random samples. The data collection obtained through the submission of questionnaires was then analyzed using the IBM SPSS Version 22 application. The data analysis used was descriptive analysis with instrument submission using validity test and reliability test then using the classical assumption test while hypothesis testing using the T test. The results showed that the Job Embeddedness variable partially had a negative and significant effect on turnover intention, the withdrawal behavior variable partially had a positive and significant effect on turnover intention. have a positive and significant effect on turnover intention.

Keywords: *Job embeddedness, Withdrawal Behavior, Turnover Intention*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahilahirabil'amin segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia serta hidayah-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan dan kelancaran untuk menyelesaikan penulisan skripsi pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon. Skripsi ini diajukan dengan judul **“Pengaruh *Job Embeddedness* dan *Withdrawal Behavior* Terhadap *Turnover Intention*.”**

Masih begitu banyak kekurangan dan keterbatasan yang ada pada penulis didalam penyelesaian skripsi ini, namun penulis berusaha memaksimalkan untuk menyusun skripsi ini. Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa banyak kesulitan yang dihadapi, walaupun masih jauh dari kesempurnaan segala saran dan kritikan yang membangun dari pembaca dibutuhkan untuk kesempurnaan skripsi ini. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Selanjutnya, tak lupa juga penulis dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan Rahmat-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
2. Nabi Muhammad SWA. Shalawat beserta salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada beliau, keluarga, sahabat, dan kepada umat-Nya yang senantiasa taat mengikuti dan melaksanakan ajarannya sehingga yaumul akhir. Aamiin Yaa Rabbal Aalamiin.
3. Bapak Arif Nurdin, M.T selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Cirebon.

4. Bapak Drs. Asep Gunawan, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon.
5. Ibu Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., MM. selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon.
6. Bapak Ali Jufri, SE., M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah rela mengorbankan waktu untuk membimbing, mengarahkan dan membina sehingga dapat tersusunnya skripsi ini.
7. Bapak Hevy Febriansyah, SE., MM. selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing, memberikan pengarahan, motivasi, ilmu dan saran yang sangat berguna serta sabar menghadapi penulis.
8. Jajaran Dosen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon, yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat kepada penulis sehingga dapat membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
9. Ibu Alisa Dita Chandra selaku HRD (Human Resource Development) PT Wijaya Gyokai Indonesia.
10. Karyawan PT Wijaya Gyokai Indonesia yang telah meluangkan waktunya untuk membantu peneliti selama penelitian berlangsung.
11. Kedua orang tua, Bapak dan Mamah tercinta. Terimakasih untuk kasih sayang, cinta serta do'a yang selalu mengalir pada setiap detik di hidup saya, terima kasih sudah menjadi motivasi saya untuk selalu survive dan struggle dalam menyelesaikan pendidikan saya, tanpa kalian mungkin saya tidak bisa sampai ke tahap sekarang ini.

12. Kakak Terkasih terima kasih sudah ikut serta dalam proses penulis menempuh pendidikan selama ini, terima kasih atas semangat, doa, dan cinta yang selalu diberikan kepada penulis.
13. Sahabat sepejuangan, Nur Purwita Fitri, Ita Nur Hikma Wati, Zahra Larumkit, Elza Wulandari dan Latifah Octaviani. Terimakasih telah berjuang bersama sampai pada titik ini, senang sekali bisa mengenal pribadi seperti kalian, semoga akan ada banyak hal baik untuk kita kedepannya.
14. Arytrysandy, sosok terkasih yang senantiasa menemani di segala keadaan apapun, meluangkan banyak waktu dan memberi suport tanpa henti, sudah menjadi obat saat merasa lelah dengan keadaan, terimakasih sudah menjadi motivasi saya untuk tidak cepat menyerah, yang telah selalu bersedia berusaha bersama untuk mewujudkan apa yang kita impikan.
15. Semua pihak lainnya yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu, terimakasih telah membantu kelancaran penyusunan skripsi ini, semoga Allah memberikan balasan pahala yang berlimpah.
16. Terakhir, kepada diri saya sendiri, Riska Winatari. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terimakasih sudah kuat dan bertahan demi membanggakan kedua orangtuaku. Terima kasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati setiap prosesNya. Berbanggalah kepada diri sendiri karena telah. Menjadi pahlawan dalam cerita hidupmu sendiri. Apapun kekurangan dan kelebihanmu, mari tetap berjuang untuk kedepannya.

Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari

sempurna. Dalam rangka penyempurnaan isi skripsi ini peneliti mengharapkan sumbangan pikiran para pembaca berupa kritikan yang bersifat membangun dan saran, demi sempurnanya skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membacanya dimasa yang akan datang.

Cirebon, 20 Agustus 2024

Riska Winatari

200111120

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	II
LEBAR PENGESAHAN	III
ABSTRAK.....	IV
KATA PENGANTAR	VI
DAFTAR ISI.....	10
DAFTAR TABEL.....	13
DAFTAR GAMBAR	15
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	14
1.3. Batasan Masalah.....	14
1.4. Rumusan Masalah	15
1.5. Tujuan Penelitian.....	15
1.6. Manfaat penelitian.....	15
BAB II TINJAUAN TEORITIS.....	18
2.1. Tinjauan Penelitian Terdahulu	18
2.2. Uraian Teori	21
2.2.1. Job Embeddedness	21
2.2.2. Withdrawal behavior	30
2.2.3. Turnover intention.....	33

2.3.	Kerangka Berfikir.....	37
2.3.1.	Pengaruh Job Embeddedness Terhadap Turnover intention	37
2.3.2.	Pengaruh Perilaku Menarik Diri (Withdrawal behavior) Terhadap Turnover intention.....	39
2.4.	Hipotesis	41
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		42
3.1	Metode Penelitian.....	42
3.2	Definisi Operasional Variabel	42
3.3	Populasi dan Sampel.....	45
3.4	Waktu dan Tempat Penelitian.....	48
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.6	Teknik Analisis Data.....	49
3.6.1.	Analisis Deskriptif.....	49
3.6.2.	Uji Validitas	50
3.6.3.	Uji Reliabilitas.....	52
3.6.4.	Uji Asumsi Klasik	52
3.6.5.	Uji Normalitas	52
3.6.6.	Uji Multikolinieritas	53
3.6.7.	Uji Linearitas.....	54
3.6.8.	Uji Heterokedastisitas	54
3.6.9.	Uji Auto Korelasi	55
3.6.10	.Analisis Data / Uji Hipotesis	55
3.6.11.	Uji T (Uji koefisien regresi secara parsial)	57

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	58
4.1 Karakteristik Responden	58
4.2 Hasil Peneliti	61
4.2.1. Deskriptif Variabel Penelitian	61
4.2.2. Uji Validitas	68
4.2.3. Uji Reliabilitas	70
4.2.4. Uji Asumsi Klasik	71
4.2.5. Uji Regresi Linear Sederhana	79
4.2.6. Analisis Koefisien Determinasi (R)	82
4.2.7. Uji Parsial (T)	83
4.3 Pembahasan	85
BAB V PENUTUP	98
5.1 Kesimpulan	98
5.2 Saran	99
5.2.1. Saran Praktis	99
5.2.2. Saran Teoritis	100
DAFTAR PUSTAKA	101

DAFTAR TABEL

Tabel I – 1 Data <i>Turnover</i> Karyawan	4
Tabel I – 2 Data Masa Kerja Karyawan	8
Tabel I – 3 Data Absensi Karyawan.....	11
Tabel II - 1 Tinjauan Penelitian Terdahulu	18
Tabel III – 1 Operasional Variabel.....	43
Tabel III – 2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Divisi	46
Tabel III - 3 Skala Likert	50
Tabel III – 4 Tafsiran Nilai Rata-Rata	50
Tabel III – 5 Interval Kriteria Reliabilitas	52
Tabel IV – 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel IV - 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	59
Tabel IV – 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	60
Tabel IV – 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	61
Tabel IV – 5 Tafsiran Nilai Rata-Rata	62
Tabel IV – 6 Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban (X1).....	62
Tabel IV – 7 Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban (X2).....	65
Tabel IV – 8 Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban Turnover intention	66
Tabel IV – 9 Uji Validitas Job Embeddedness	68
Tabel IV – 10 Uji Validitas Withdrawal behavior	69

Tabel IV – 11 Uji Validitas Turnover Intention.....	70
Tabel IV – 12 Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas Job embeddedness	70
Tabel IV – 13 Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas Withdrawal behavior	71
Tabel IV – 14 Hasil Pengukuran Uji Turnover intention.....	71
Tabel IV – 15 Hasil Uji Normalitas	72
Tabel IV – 16 Hasil Uji Multikolinearitas	75
Tabel IV – 17 Uji Linearitas (X1) Terhadap (Y)	75
Tabel IV – 18 Uji Linearitas (X2) Terhadap (Y)	76
Tabel IV – 19 Uji Heterokedastisitas	77
Tabel IV – 20 Uji Autokorelasi.....	78
Tabel IV – 21 Uji Regresi Linear Sederhana X1 Terhadap Y	79
Tabel IV – 22 Analisis Regresi Sederhana X2 Terhadap Y	81
Tabel IV – 23 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	82
Tabel IV – 24 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	82
Tabel IV – 25 Hasil Uji T X1 Terhadap Y (Parsial)	83
Tabel IV – 26 Uji T (Parsial) X2 Terhadap Y	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar II - 1 Kerangka Konseptual -----	41
Gambar IV – 1 Grafik Normalitas Residual -----	73
Gambar IV – 2 Grafik Normalitas Residual -----	73
Gambar IV - 3 Scatterplot Uji Heterokedastisitas -----	78

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah bagian penting dari mencapai tujuan perusahaan. Kualitas sumber daya manusia yang ada di dalam suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh keberhasilannya dalam mencapai tujuannya. Investasi sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat berkembang dengan baik adalah faktor penentu keberhasilan sebuah perusahaan dengan demikian, perusahaan harus mempertahankan sumber daya manusianya, terutama yang berkompeten. Namun, adanya fenomena *turnover* atau pergantian karyawan dalam suatu periode waktu tertentu menjadi perhatian karena *turnover* akan berdampak merugikan bagi perusahaan. Masalah yang biasa ditemukan pada perusahaan yakni tingkat *turnover* yang tinggi dapat memicu terhambatnya produktivitas kinerja karyawan serta dapat merugikan perusahaan.

Tingginya pergantian karyawan (*turnover*) akan berdampak negatif bagi perusahaan dikarenakan perusahaan perlu melakukan rekrutmen ulang, menambah biaya operasional perusahaan serta hilangnya karyawan yang berpotensi memiliki keterampilan, pengetahuan dan tanggungjawab yang ekstra. Selain itu, hilangnya karyawan high performance juga dapat mengurangi kemampuan perusahaan untuk berinovasi dan kemandirian perusahaan (Dewi, 2015). Perilaku *turnover* biasanya ditandai dengan kinerja karyawan yang menurun karena

berbagai alasan, seperti sering datang terlambat, bolos atau absensi tinggi, kurang inisiatif (kurang antusias), dan kurang keinginan untuk tinggal. Karena itu, ini menjadi masalah serius bagi perusahaan terutama jika orang yang mengundurkan diri memiliki bakat, keterampilan, atau posisi penting yang dapat membahayakan perusahaan (Ayu et al., 2016).

Salah satu fenomena *turnover* atau adanya pegawai mengundurkan diri pada perusahaan merupakan fakta nyata dari keinginan berpindah perusahaan untuk mencari pekerjaan ditempat lain secara sukarela tanpa adanya dorongan dari luar dan berdasarkan pilihannya (Ciptaningtyas et al., 2017). Namun, menurut (Chingono, 2023) faktor lain keinginan untuk pindah kerja (*turnover*) disebabkan oleh pergantian karyawan yang tidak disengaja yang disebabkan oleh kondisi kerja karyawan, tingkat kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan mereka, nilai-nilai budaya, komitmen organisasi terhadap pekerjaan, aspirasi, harapan karir, serta kelekatan kerja. Hal ini, penting bagi perusahaan untuk memahami alasan dibalik adanya fenomena *turnover* agar dapat mengambil langkah-langkah untuk memperbaiki retensi karyawan tersebut.

Menurut (NingTyas et al., 2020) secara umum karyawan yang keluar dari perusahaan biasanya disebabkan oleh 2 (dua) hal yakni dimana karyawan di berhentikan dari perusahaan yang di sebabkan oleh memasuki usia pensiun, atau mengalami cacat semasa bekerja sehingga tidak dapat lagi bekerja. Selain itu, ada pula karyawan keluar dengan sendirinya (secara sukarela) yang ditandai dengan hal-hal menyimpang

pada perusahaan. Penyebab lain adanya karyawan melakukan turnover yang dikemukakan (Holtom, 2006) yakni karyawan merasa kurangnya persepsi keadilan, komitmen yang rendah, ketidakpuasan kerja serta keterbatasan peluang karir. Dengan demikian, karyawan akan mempertimbangkan seberapa cocok dirinya dengan perusahaan, dan lingkungan mereka bekerja hingga semakin tinggi kemungkinan bahwa suatu karyawan akan merasa terikat secara profesional dan pribadi dengan organisasi akan mengurangi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

PT Wijaya Gyokai Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri manufaktur. Perusahaan tersebut adalah sub-kontraktor dari PT Onaba Indonesia yang memproduksi perakitan kabel untuk alat elektronika dan otomotif yang menghasilkan jenis produk (wire & cable) yang bermutu tinggi. PT Wijaya Gyokai Indonesia terdapat 9 divisi dengan masing-masing jenis pekerjaannya dalam membentuk kerja sama tim (divisi) diantaranya : Staff Administrasi, insert, tapping, twisting, winding, solder, shrinking, tester dan visual. Perusahaan tersebut sangat menjaga mutu dan kualitas perusahaan dengan sebaik mungkin namun fenomena yang ditemukan mengenai tingginya tingkat turnover yang terjadi pada karyawan PT Wijaya Gyokai Indonesia dimana karyawan masih belum merasa puas dengan sistem kerja yang diberikan perusahaan, mereka menganggap bahwa faktor lingkungan serta keterikatan kerja masih sangatlah rendah yang dirasakan. Selain itu, akibat dari ketidakpuasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya

mereka seringkali melakukan absensi. Tingginya absensi pada karyawan PT Wijaya Gyokai Indonesia dilakukan secara berulang kali dengan alasan dan sebab yang tidak jelas. Hal ini adalah salah satu bentuk karyawan menghindari perusahaan akibat tidak adanya kenyamanan dan ketidakpuasan ditempat kerja. Hal tersebut sejalan dengan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan HRD (Human Resouce Development) PT Wijaya Gyokai Indonesia ditemukan fenomena tingginya angka turnover pada karyawan tersebut. Berikut merupakan tabel yang menunjukkan data tingginya turnover karyawan PT Wijaya Gyokai Indonesia pada tahun 2021 sampai tahun 2023.

Tabel I – 1 Data *Turnover* Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Periode	Jumlah Karyawan Berhenti Kerja	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Periode	Persentase
2021	267	63	45	249	24,41%
2022	249	72	42	219	31,19%
2023	219	81	55	193	39,32%

Sumber : PT Wijaya Gyokai Indonesia (2023)

Berdasarkan data tabel I-1 menunjukkan 3 (tiga) tahun terakhir jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan diatas 10%. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat turnove pada karyawan PT Wijaya Gyokai Indonesia tergolong tinggi. Turnover merupakan fenomena umum yang terjadi pada suatu perusahaan, jika tingkat turnover tidak melebihi 10% dalam satu tahun. Namun, jika tingkat turnover lebih dari 10% dalam satu tahun maka dianggap tinggi (Dahri et al., 2023). Berdasarkan data diatas pada tahun 2021 persentase turnover pada PT Wijaya Gyokai Indonesia

sebesar 24,41% atau sekitar 63 karyawan yang keluar. Pada tahun 2022 persentase turnover pada PT Wijaya Gyokai Indonesia sebesar 31,19% atau sekitar 72 karyawan keluar. Dan pada tahun 2023 persentase turnover pada PT Wijaya Gyokai Indonesia tertinggi sebesar 39,32% dengan jumlah 81 karyawan yang meninggalkan perusahaan.

Dari pemaparan diatas, terlihat bahwa *turnover* karyawan merupakan salah satu tantangan terbesar yang dihadapi oleh perusahaan. Menurut (Mobley, 2001 ; Mujiati & Dewi, 2016) menyatakan bahwa sebelum karyawan memutuskan keluar dari perusahaan (*turnover*) maka ia akan melewati beberapa tahapan dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian, sebelum karyawan memutuskan untuk keluar dari perusahaan ia akan memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya dan menjalani beberapa proses kognitif yang kemudian mengarahkannya kepada perilaku aktual *turnover*. Dalam konstruk psikologi keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya dapat dikatakan sebagai *turnover intention*.

Fenomena *turnover intention* mengacu pada kecenderungan atau keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Hal ini menjadi masalah yang sangat penting karena dapat mempengaruhi retensi karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut (Robbins, 2015) yang dikutip oleh (Rosita & Susilowati, 2024) *turnover intention* merupakan bentuk keinginan berhenti karyawan yang bersifat permanen yang dilakukan secara sukarela maupun yang dilakukan oleh perusahaan

yang dapat merugikan perusahaan dalam mengelola keberlangsungan perusahaannya yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti kepuasan kerja, kondisi kerja, dan faktor personal lainnya. Perilaku ini dapat mempengaruhi tingkat retensi karyawan dan stabilitas organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, faktor lain yang menyebabkan adanya *turnover* pada karyawan yakni terkait *on-the-job* dan *off-the-job*. Sekumpulan faktor *on-the-job* dan *off-the-job* yang mempengaruhi karyawan untuk bertahan atau keluar dari pekerjaannya disebut dengan *Job Embeddedness*. *Job embeddedness* yakni konsep yang digunakan untuk menjelaskan mengapa orang tetap tinggal atau pergi dari pekerjaannya. Konsep ini dikemukakan oleh (Mitchell and Lee, 2001) bahwa alasan orang tetap tinggal pada pekerjaannya bukan hanya faktor-faktor seperti gaji atau kepuasan pekerjaan, melainkan karena merasa terikat dan secara emosional dan praktis pada pekerjaan tersebut. *Job embeddedness* dapat dilihat dari pekerjaan itu sendiri (*on-the-job*) dan hal-hal diluar pekerjaannya (*off-the-job*) seperti komunitas atau lingkungan sosial yang dimiliki individu tersebut. Faktor lain karyawan memiliki *Job Embeddedness* diantaranya. Adanya jaringan sosial yang kuat, fisik yang mencakup teman, komunitas, dan lingkungan fisik tempat mereka tinggal (Mitchell, et al., 2001 ; Ortiz & Dávila, 2024).

Namun, menurut (Wulandari et al., 2021) keterikatan pekerjaan adalah indikator yang dapat mempengaruhi kesetiaan karyawan terhadap

perusahaan, yaitu ketika karyawan merasa terhubung dan terikat dengan berbagai aspek pekerjaan, tempat kerja, dan integrasi komunitas. Faktor-faktor ikatan pekerjaan juga mencakup orang di dalam perusahaan dan orang di luarnya. Orang-orang ini dapat mempertimbangkan untuk tetap tinggal di perusahaan jika mereka memiliki koneksi sosial yang kuat atau terlibat dalam kegiatan lainnya. Dengan membuat rencana yang lebih baik untuk mempertahankan karyawan dan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam jangka panjang, mereka mengakui pentingnya memperkuat koneksi sosial. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian lain (Kismono, 2011) yang menemukan bahwa mempertimbangkan elemen kesesuaian pekerjaan dapat meningkatkan kinerja karyawan sambil mengurangi keinginan karyawan untuk berpindah serta adanya kepuasan karyawan dalam bekerja yang berkelanjutan.

Selama menyelesaikan tugasnya PT Wijaya Gyokai Indonesia menggunakan sistem kerja sama tim. Perusahaan yang sukses membutuhkan kerja sama tim yang kuat dan kelekatan kerja yang kuat untuk mencapai tingkat produktivitas yang diinginkan. PT Wijaya Gyokai Indonesia mengalami peningkatan permintaan pasar selama 3 (tiga) tahun terakhir. Oleh karena itu, karyawan harus menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan. Selain itu, mereka harus memiliki hubungan yang baik dengan tim kerja mereka, juga dikenal sebagai tim kerja, dan memiliki ikatan yang kuat satu sama lain agar mereka dapat bekerja sama dengan baik. Data masa kerja

karyawan menunjukkan bahwa perusahaan tidak memiliki banyak karyawan yang bertahan lama. Data masa kerja karyawan PT Wijaya Gyokai Indonesia adalah sebagai berikut:

Tabel I – 2 Data Masa Kerja Karyawan

No	Jabatan	Pendidikan Terakhir			Lama Bekerja		Jumlah
		SMA	Diploma	SI	>5 tahun	<5 tahun	
1.	Staff Administrasi	2	2	7	4	7	11
2.	Insert	17	-	-	8	9	17
3.	Taping	24	-	-	7	15	24
4.	Twisting	23	-	1	7	17	24
5.	Winding	35	-	-	13	22	35
6.	Solder	39	-	2	17	24	41
7.	Shringking	24	-	2	10	15	26
8.	Tester	22	-	-	7	15	22
9.	Visual	19	1	-	6	14	20
Jumlah					81	143	219
Persentase					36,16%	63,84%	

Sumber : PT Wijaya Gyokai Indonesia (2023)

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan berdasarkan status masa kerjanya terdapat 143 karyawan dengan nilai persentase 63,84% yang memiliki masa kerja < 5 (lima) tahun, sedangkan karyawan yang memiliki masa kerja > 5 (lima) terdapat 81 karyawan dengan nilai persentase 36,16%. Hal ini dapat di artikan karyawan yang menetap dan berkomitmen pada perusahaan selama lebih dari 5 (lima) tahun lebih rendah yakni hanya mencapai persentase 36,16%.

Hasil wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa karyawan PT Wijaya Gyokai Indonesia merasa kerjasama anggota dengan tim serta kelekatan yang dirasakan karyawan masih kurang baik. Hal ini ditandai

dengan tidak adanya kenyamanan ditempat kerja yang didapatkan antar karyawan dipengaruhi oleh sikap atasan kepada bawahannya yang mengakibatkan karyawan dengan mudahnya meninggalkan pekerjaan. Menurutny, meskipun gaji yang didapatkan kecil namun jika mendapat perlakuan dan rasa kenyamanan yang adil mereka akan merasa sulit untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu, rendahnya komunikasi dan kolaborasi antar tim yang dirasakan karyawan PT Wijaya Indonesia yang ditandai dengan tidak adanya loyalitas ketidakikutsertaan karyawan dalam kegiatan baik didalam perusahaan maupun diluar perusahaan sehingga mereka menganggap bahwa bekerja hanya untuk menyelesaikan pekerjaan dan mendapatkan gaji setelahnya mereka diluar jam kerja tidak ada keharusan untuk membahas tentang pekerjaannya.

Dari pemaparan diatas, terlihat bahwa *Job Embeddedness* yang dimiliki karyawan PT Wijaya Gyokai Indonesia dapat di kategorikan masih rendah. hal ini di dukung berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh (Mitchell et al., 2001) yang dikutip oleh (Dewi, 2015) yang menyatakan bahwa *Job Embeddedness* memiliki korelasi negatif terhadap *turnover intention* dapat menyebabkan *turnover intention* karyawan semakin tinggi. Namun sebaliknya jika *Job Embeddedness* tinggi maka akan mengurangi tingkat keinginan karyawan semakin berkurang.

Menurut (Rahmat & Handayani, 2022) menyatakan bahwa dugaan terjadinya karyawan sebelum melakukan *turnover intention* yakni adanya perilaku menarik diri (*withdrawal behavior*). Perilaku menarik diri

ditandai dengan sering menyendiri dan melamun, tidak memiliki rasa antusias, memiliki rasa mudah tersinggung yang menyebabkan karyawan terhadap pikiran, sikap, perasaan, tingkah laku, dan penyesuaian diri individu yang bersangkutan. Hal ini akan berpengaruh pada citra diri seseorang yang menarik diri (Sender & Morf, 2020).

Selain itu, bentuk perilaku penarikan diri (*withdrawal behavior*) menurut (Živković et al., 2023) yakni mengacu pada seperangkat sikap dan perilaku yang dilakukan oleh karyawan saat di tempat kerja dengan tidak terlalu berpartisipasi karena alasan tertentu seperti beristirahat melebihi waktu yang telah ditentukan. Ketidak mauan karyawan dalam berpartisipasi pada pekerjaannya dikarenakan banyak hal namun, beberapa penelitian yang dilakukan oleh (Juchhao, 2016) menunjukkan bahwa perilaku penarikan diri (*withdrawal behavior*) terjadi karena beberapa hal mulai dari ketidakpuasan kerja, hingga beban kerja yang tinggi. Beberapa bentuk *withdrawal behavior* mungkin berhubungan positif dengan kondisi kerja yang tidak memuaskan dengan ditandai adanya serangkaian tindakan yang dilakukan karyawan untuk menghindari situasi-perilaku kerja yang akhirnya dapat berujung keluar dari organisasi. Bentuk penarikan diri ada 2 (dua) yakni secara *physical withdrawal* dan *psylogical withdrawal* (Colquit, LePine & Wesson, 2015 ; Iswati, 2022).

Menurut (Krausz et al., 2019) menyatakan bahwa *withdrawal behavior* berdampak negatif bagi perusahaan, individu maupun dengan rekan kerja. Bentuk perilaku penarikan karyawan adanya ketidakhadiran,

ketidakpuasan tambahan atau korelasi, keterlambatan secara berangsur-angsur serta kurangnya partisipatif. Absensi diartikan (Baharuddin et al., 2022) sebagai ketidakhadiran pada perusahaan dan tingginya angka ketidakhadiran maka dapat merugikan perusahaan karena tetap mengeluarkan gaji tetapi disisi lain karyawan tidak memberi kontribusi pada saat absensi (tidak hadir). Dengan demikian, semakin banyak waktu absensi yang diambil seorang pegawai maka semakin kurang produktifitasnya. Kehadiran dilakukan karena dua dasar, yaitu atas dasar kesengajaan yang dibawah kontrol manusia dan atas dasar ketidaksengajaan yang diluar kontrol manusia berupa sakit atau kecelakaan. Dengan demikian, semakin banyak absensi tidak hadir yang diambil seorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari data absensi karyawan PT Wijaya Gyokai Indonesia pada bulan November sampai dengan April 2024 sebagai berikut :

Tabel I – 3 Data Absensi Karyawan

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi			Keterlambatan
		Sakit	Izin	Alfa	
November	155	4	1	6	13
Desember	175	3	5	11	16
Januari	181	7	4	14	23
Februari	195	2	3	17	19
Maret	201	6	2	21	21
April	213	8	1	23	25
Jumlah		30	16	92	117

Sumber : PT Wijaya Gyokai Indonesia (2023)

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa masih banyaknya karyawan PT Wijaya Gyokai Indonesia yang terlambat atau tidak disiplin kerja.

Tingginya karyawan yang tidak masuk kerja dengan alasan sakit, izin maupun tidak ada keterangan menunjukkan bahwa banyaknya karyawan yang melakukan penarikan diri agar menghindari dari tugas dan tanggungjawabnya dalam pekerjaannya.

Dapat dilihat pada tabel diatas terjadinya kenaikan dalam absensi tanpa keterangan (alfa) dalam kurun waktu 6 (enam) bulan terakhir hingga yang tertinggi pada bulan April yakni terdapat 23 karyawan yang melakukan absensi tanpa keterangan. Tingginya angka ketidakhadiran dapat merugikan perusahaan karena perusahaan tetap mengeluarkan biaya untuk membayar gaji karyawan, akan tetapi disisi lain karyawan tidak memberikan kontribusi apapun pada saat melakukan absen. Dengan demikian, semakin banyak waktu absensi yang diambil seorang karyawan, maka semakin berkurang produktivitas kerja perusahaan. Berdasarkan wawancara dengan HRD (*Human Resource Development*) menyatakan bahwa karyawan yang melakukan absensi dengan alasan adanya acara keluarga, adanya kepentingan pribadi dan alasan lainnya bahkan tanpa adanya keterangan yang jelas.

Menurut (Shore, 1989 ; Krausz et al., 2019) ada perbedaan antara dua tipe dasar absensi yaitu : ketidakhadiran dengan kesenjangan (*voluntary absencess*) yang biasanya di bawah kontrol langsung dari karyawan. Dan selanjutnya, ketidakhadiran tanpa sengaja (*involuntary absencess*) yang biasanya di luar kontrol karyawan seperti kecelakaan, sakit dan alasan lainnya. Keterlambatan yang berlebih dapat menjadi bukti

bahwa seorang karyawan ingin terlepas dari perusahaan. Hal ini terutama berlaku jika seorang karyawan secara konsisten terlambat dengan sengaja hal itu menunjukkan kurangnya motivasi untuk pergi kerja tepat waktu (Lohana, 2012).

Selain itu ketidakhadiran dilakukan karena dua dasar yaitu atas dasar kesengajaan yang dibawah kontrol manusia dan atas dasar ketidaksengajaan yang diluar manusia berupa sakit atau kecelakaan. Selain itu, keterlambatan yang berlebihan merupakan salah satu perilaku menarik diri dalam menghindari dari situasi pekerjaan (Baharuddin et.,al 2022)

Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Dewi, 2015) *job embeddedness* berpengaruh negatif terhadap niat berpindah karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan (Živković et al., 2023) bahwa *withdrawal behavior* berpengaruh positif terhadap niat berpindah. Dengan demikian, dapat disimpulkan tingkat pergantian karyawan karyawan yang tinggi adalah pengukuran yang sering digunakan oleh perusahaan dalam mengidentifikasi masalah-masalah yang terjadi pada perusahaan tersebut. Jika karyawan yang mengalami ketidakpuasan kerja serta keterikatan kerja yang rendah dan mengalami absensi yang terus menerus dilakukan cenderung akan berdampak buruk pada perusahaan serta terhambatnya sistem operasional perusahaan. Dengan demikian, jika hal tersebut terus terjadi akan menambah biaya serta harus melakukan perekrutan berulang kali. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu

mempertahankan karyawannya serta meningkatkan kenyamanan ditempat kerja agar mengurangi tingkat pergantian karyawan itu sendiri. Berdasarkan pemaparan teoritis dan empiris diatas peneliti ingin meneliti dengan judul ***“Pengaruh Job Embeddedness Dan Withdrawal Behavior Terhadap Turnover Intention.”***

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah yang muncul pada PT. Wijaya Gyokai Indonesia adalah sebagai berikut :

1. Belum optimalnya perusahaan dalam mencegah karyawan berhenti atau keluar dari perusahaan PT Wijaya Gyokai Indonesia.
2. Adanya koneksi sosial yang lemah pada karyawan serta adanya ketidakcocokan dengan budaya organisasi seperti lingkungan yang tidak memadai.
3. Belum optimalnya perusahaan dalam hal ketidakjelasan dalam peluang karir karyawannya.
4. Belum optimalnya perusahaan dalam mencegah tingginya absensi yang tidak hadir serta ketidakdisiplinan karyawan yang disebabkan oleh tidak masuk kerja dengan alasan lainnya seperti izin, alfa dan sakit.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka perlu dilakukan batasan masalah yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini yakni

penelitian ini dilaksanakan pada PT Wijaya Gyokai Indonesia cabang Cirebon yang bergerak dibidang industri manufaktur dan subjek penelitiannya yaitu karyawan PT Wijaya Gyokai Indonesia Cabang Cirebon. Selain itu juga, penelitian ini fokus pada pembahasan variabel *Job Embeddedness* dan *withdrawal behavior* terhadap *turnover intention*.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan, maka permasalahan dalam penelitian ini di rumuskan sebagai berikut :

1. Apakah *Job Embeddedness* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Wijaya Gyokai Indonesia?
2. Apakah *withdrawal behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Wijaya Gyokai Indonesia?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan, maka tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh negatif dan signifikan *Job Embeddedness* terhadap *turnover intention* pada PT Wijaya Gyokai Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh positif dan signifikan *withdrawal behavior* terhadap *turnover intention* pada PT Wijaya Gyokai Indonesia.

1.6. Manfaat penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, diharapkan akan diperoleh informasi

yang dapat bermanfaat antara lain :

1. Bagi Peneliti

- a) Dapat menambah pengalaman dan wawasan dalam memahami wawasan-wawasan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai Pengaruh *Job Embeddedness* dan *withdrawal behavior* terhadap *turnover intention* berkaitan dengan fenomena yang terjadi.
- b) Menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan dan kemampuan penulis dalam dunia kerja dimasa yang akan terjadi.
- c) Menjadi lebih mengetahui masalah-masalah mengenai Sumber Daya Manusia yang terjadi dalam kondisi dunia pekerjaan yang sebenarnya, khususnya Pengaruh *Job Embeddedness* dan *Withdrawal behavior* terhadap *turnover intention* di perusahaan industri manufaktur.

2. Bagi Perusahaan

- a) Memberikan informasi sebagai bahan masukan untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan dalam mengurangi terjadinya *turnover intention* pada PT Wijaya Gyokai Indonesia
- b) Sebagai bahan acuan dalam peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada sehingga dapat dijadikan sebagai evaluasi di masa yang akan datang.

3. Bagi Pihak Lain

- a) Diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi para pembaca mengenai Pengaruh *Job Embeddedness* dan *withdrawal behavior* terhadap *turnover intention*.
- b) Sebagai sumber referensi atau sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi para pembaca yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Dalam memperkuat model penelitian ini, penulis menggunakan beberapa teori juga jurnal atau karya ilmiah dari penelitian terdahulu. Tabel uraian dibawah ini memaparkan hasil dari kajian literatur yang mengarah pada hasil penelitian terdahulu.

Tabel II - 1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Penelitian Terdahulu		Hasil Penelitian
	Peneliti	Judul	
1.	(Ciptaningtyas et al., 2017)	<i>The Relationship Between Job Embeddedness, Person Organization Fit, and Turnoverintention</i>	Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Job Embeddedness</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover</i> dimana keterlibatan dan kelekatan karyawan karyawan yang kuat dapat mengurungkan niat karyawan untuk tetap tinggal diperusahaan. Dengan faktor yang mempengaruhi <i>turnover</i> karyawan yakni keselarasan karakteristik individu dengan karakteristik suatu organisasi (<i>person- organization fit</i>) dan kelekatan tidak selalu menjamin seorang karyawan akan membatasi keinginannya untuk berganti pekerjaan (<i>turnover itention</i>).
2.	(Dewi, 2015)	Pengaruh <i>Job</i>	Dalam penelitian ini menghasilkan

		<i>Embeddedness dan Work Engagemen Terhadap Intensi Turnover</i>	<i>Job Embeddedness</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dimana faktor <i>turnover</i> yang dilakukan karyawan yakni rendahnya komitmen karyawan dan kenyamanan dalam bekerja yang masih menjadi masalah bagi karyawan tersebut.
3.	(Ortiz & Dávila, 2024)	<i>Should I Stay or Should I Go : Job Embeddedness and Entrepreneurship in Highly Specialized Communities</i>	Hasil penelitian ini berpengaruh negatif dan signifikan dimana dipengaruhi beberapa faktor diantaranya : budaya kerja kolektivitas, ikatan kelompok yang tinggi, serta beberapa dukungan tim.
4.	(Rosita & Susilowati, 2024)	<i>The Role of Flexible Work Arrangement, Job Embeddedness , and Work-Life Balance in Reducing Turnover intention</i>	Penelitian tersebut menunjuk bahwa keterikatan karyawan berpengaruh signifikan negatif terhadap <i>turnover intention</i> . Dengan adanya pengaturan kerja fleksibel yang baik berhasil dapat mengurangi <i>intensi turnover</i> . Faktor-faktor lain seperti gaji, tunjangan, peluang pengembangan karir, dan hubungan dengan supervisor juga dapat memainkan peran penting dalam niat berpindah.
5.	(Mitchell Holtom et al.,2001)	<i>Job Embeddedness : Theotitical Foundation for Developing Comprehensive Retention</i>	Perpindahan karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, keterikatan kerja. Menghasilkan positif signifikan dimana cara seseorang untuk melakukan perpindahan kerja dapat dilakukan dengan berbagai alasan lainnya.

6.	(Krausz et al., 1998)	<i>Distal and proximal Influences on Turnover intention and Satisfaction : Support for a Withdrawal Progression Theory</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan perilaku <i>Withdrawal behavior</i> yakni terdapat indikasi bahwa keterlambatan, yang merupakan ekspresi penarikan diri seperti keterlambatan dan ketidakhadiran dengan alasan rendahnya kepuasan kerja dan ketidakhadiran sangat berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> .
7.	(Živković et al., 2023)	<i>Perceived alternative job opportunities steps in</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku penarikan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Besar penyebab terjadinya pergantian karyawan berada dalam perusahaan yaitu berada dalam perusahaan yaitu niat untuk berpindah, yang mendahului keputusan akhir dan perilaku masih membentuk perilaku yang negatif. Organisasi tempat mereka bekerja terdapat peningkatan niat untuk meninggalkan organisasi saat ini.
8.	(Iswati et al., 2022)	<i>The effect of job satisfaction, Withdrawal Behavior in Non Government Employee.</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kemungkinan karyawan menunjukkan perilaku menarik diri. Bentuk <i>withdrawal</i> pada studi ini yakni perilaku penarikan diri, absensi yang tinggi atau bahkan pensiun diri yang disebabkan oleh kurangnya pengembangan karir, hubungan yang rusak dengan rekan

			kerja serta kompensasi yang rendah.
9.	(Dewita, Rahmat Adi, Handayani et al., 2022)	Pengaruh <i>Leader-Member Exchange</i> Terhadap Perilaku Penarikan Psikologis dengan Pemberdayaan Psikologis Sebagai Intervening	Hasil penelitian ini menjelaskan dimana perilaku penarikan diri terjadi 2 bentuk yakni secara fisik dan psikologis dimana perilaku fisik ditandai dengan absensi, keterlambatan kerja, serta adanya retensi. Sedangkan perilaku secara psikologis yakni kepatuhan bersifat pasif, usaha minimal saat melakukan pekerjaan dan kurangnya kreatifitas dalam diri seseorang.
10.	(Podsakoff et al., 2007)	<i>Differential Challenge Stressor-Hindrance Stressor Relationship With Job Attitudes, Turnover intention, Turnover and Withdrawal behavior: A Meta-Analysis</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upaya pencegahan pergantian karyawan dapat dimulai jauh lebih awal, yaitu ketika tingkat ketidakhadiran karyawan semakin. Untuk mencegah ketidakpuasan, yang kemungkinan besar akan meningkatkan niat berpindah, upaya harus diarahkan pada karyawan yang menunjukkan peningkatan tingkat ketidakhadiran.

2.2. Uraian Teori

2.2.1. Job Embeddedness

a) Pengertian Job Embeddedness

Job Embeddedness adalah suatu dorongan totalitas kekuatan yang menghalangi seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini. Studi tentang (Mitchell. Holtom, 2001) menjelaskan bahwa *Job Embeddedness* memiliki tiga

penjabaran lain yang lebih luas yakni pertama adalah berkaitan dengan hubungan seseorang terhadap orang lain, tim serta grup mereka bekerja. Kedua adalah berkaitan dengan persepsi dari kecocokan seseorang dengan pekerjaannya, organisasi serta komunitas. Sementara yang terakhir adalah apa yang mereka pikir akan korbankan, seberapa jauh pengorbanan tersebut apabila mereka tinggalkan pekerjaan mereka (Ciptaningtyas et al., 2017).

Sedangkan menurut (Dewi, 2015) *Job Embeddedness* dapat diartikan merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan telah melekat satu sama lain dalam organisasi yang mengakibatkan individu akan menetap atau bertahan dalam pekerjaannya. Bentuk *job embeddeness* yakni karyawan akan merasa sulit untuk meninggalkan tempat mereka bekerja serta kelekatan karyawan terhadap pekerjaannya. *Job Embeddedness* dapat terbentuk melalui jaringan sosial yang dibagi menjadi dua yakni kepercayaan dan kohesi.

Kemudian menurut (Krausz et al., 1998) mengungkapkan bahwa konsep *Job Embeddedness* merupakan bentuk keterkaitan individu terhadap organisasi. Dorongan timbulnya kepedulian atau rasa tanggungjawab individu terhadap organisasinya. Hal ini dapat disebabkan karena individu yang membedakan mempersepsikan dirinya

sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari organisasi itu sendiri. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kelekatan kerja (*Job Embeddedness*) suatu tindakan atau dorongan seorang karyawan yang merasa lekat dengan pekerjaannya untuk tetap tinggal pada organisasi. Dengan kelekatan kerja yang tinggi akan merasa memiliki kecocokan dan kenyamanan terhadap pekerjaannya dan merasa banyak yang akan di korbankan jika karyawan meninggalkan pekerjaannya.

b) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Job Embeddedness*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Job Embeddedness* menurut (Mitchell Holtom, 2001) yaitu :

- Budaya Organisasi, merupakan keadaan karyawan yang memiliki ikatan kelompok kuat serta terikat sepanjang kehidupan mereka untuk saling menjaga satu sama lain pada suatu organisasi atau perusahaan.
- Persepsi Dukungan Organisasi, merupakan persepsi dukungan dari organisasi dalam rangka mewujudkan kesiapan organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan loyalitas karyawan agar dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan dalam organisasi.
- Persepsi Dukungan Atasan, merupakan kualitas tinggi atasan kepada karyawan akan tanggungjawabnya untuk memberikan dukungan, memberikan kontribusi kepada

perusahaan, dan akan mempunyai kinerja yang lebih baik jika di bandingkan dengan bawahan yang mempunyai kualitas rendah dengan atasannya.

c) Dimensi dan Indikator Job Embeddedness

Dimensi dalam *Job Embeddedness*, yang dikemukakan oleh (Mitchell. Holtom, 2001) yaitu: *fit*, *link*, dan *sacrifice* dalam *on-the- job* maupun *off-the-job* dengan indikator sebagai berikut :

- *Fit* (Kesesuain)

Fit mengacu pada kompatibilitas karyawan dengan organisasi dan rekan sekita. Cocoknya individu dengan organisasi terjadi apabila karyawan menilai baik pribadi, aspirasi karir, pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan kompatibilitel dengan budaya organisasi serta dengan persyaratan pekerja. Selain itu, seseorang akan mempertimbangkan seberapa baik dan cocoknya dengan aspek lingkungan sekitarnya seperti kondisi cuaca, iklim, keyakinan, agama dan kegiatan hiburan. *Fit* dibagi menjadi 2 (dua) yaitu :

- *Fit* Organisasi

Dalam hal ini *fit* organisasi mempersentasekan persepsi karyawan terhadap organisasinya. Karyawan akan merasa cocok dengan organisasinya akan merasa bahwa perusahaan tempat bekerja adalah tempat untuk mencapai

tujan karir. Jika karyawan sudah merasa cocok dan nyaman dengan posisinya dalam organisasi akan timbul keterkaitan terhadap pekerjaan dan bekerja keras dalam setiap pekerjaan yang dikerjakan sehingga dapat meningkatkan produktifitas organisasi.

- *Fit Komunitas*

Memaparkan bahwa persepsi karyawan dari kesesuaiannya terhadap lingkungan tempatnya bekerja. Karyawan yang memiliki tingkat kecocokan terhadap komunitas yang tinggi akan memiliki hubungan yang dekat dengan karyawan lain di organisasi tersebut. karyawan merasa memiliki ide, gagasan, dan pendapat yang sama dengan rekan kerjanya.

- *Link (hubungan)*

Merupakan kehidupan sosial yang dibentuk karyawan baik dalam lingkungan sosial maupun lingkungan. Link di definisikan sebagai hubungan formal maupun informal yang terbentuk antara pekerja dengan institusi atau orang lain di tempat dia bekerja (Mitchell et al., 2006). Dalam teori *job embeddedness* semakin banyak bentuk hubungan yang terjalin maka pekerjaan dan organisasinya. Link dianggap sebagai rantai yang menghubungkan pekerja dengan anggota kelompok kerja, *supervisor* dan rekan kerja lainnya ditempat dia bekerja.

- *Links Organisasi*

Merupakan hubungan karyawan terhadap organisasinya secara formal maupun informal. Karyawan akan merasa terlibat pada setiap pekerjaannya di organisasi yang menimbulkan keterikatan terhadap pekerjaan tersebut sehingga karyawan tersebut dapat mengaplikasikan kemampuannya secara maksimal pada pekerjaan tersebut.

- *Links komunitas*

Merupakan gambaran bahwa hubungan individu terhadap lingkungan tempatnya bekerja baik formal dan informal. Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan komunitas di dalam organisasi dan merasa nyaman saat bekerja sehingga meningkatkan produktifitas kinerjanya sendiri. Selain di organisasi, hubungan dengan komunitas pun terjadi di luar organisasi secara informal, contohnya karyawan memiliki hobi yang sama dan sering melakukan hobi tersebut di luar jam kerja. Karyawan yang sering berkumpul di luar jam kerja akan meningkatkan intensitas kedekatan yang dapat menimbulkan keterikatan satu sama lain.

- *Sacrifice (Pengorbanan)*

Seorang akan mengalami sebuah pengorbanan ketika meninggalkan sebuah pekerjaan, misalnya: ketika

meninggalkan sebuah organisasi mereka mendapatkan kerugian pribadi seperti meninggalkan kolega, pekerjaan yang menarik, fasilitas-fasilitas yang sudah diberikan oleh perusahaan, dan lain sebagainya. Semakin banyak seorang karyawan menyerahkan apa yang sudah mereka dapatkan dan miliki ketika meninggalkan sebuah pekerjaan, maka hal itu membuat mereka semakin sulit untuk meninggalkan organisasinya. Seseorang pekerja mungkin mendapatkan gaji dan tunjangan yang sebanding yang dia peroleh pada saat ini, namun fasilitas, kolega, lingkungan pekerjaan belum tentu didapatkan. Semakin besar pengorbanan yang dikeluarkan oleh seorang pekerja ketika meninggalkan organisasinya saat ini maka semakin besar juga rasa *job embeddedness*.

Pengorbanan hubungan sosial menjadi masalah yang harus diambil oleh pekerja jika harus pindah. Meninggalkan sebuah komunitas yang menarik dan aman dan di mana yang disukai atau dihormati akan sulit dilakukan oleh seorang pekerja. Komunitas yang sudah terbentuk dengan baik, dimana seorang pekerja merasakan nyaman sulit untuk ditinggalkan begitu saja. Tidak semua orang mengubah pekerjaan dan meninggalkan rumah dan lingkungan sosialnya yang lama. Seseorang bisa tetap

tinggal yang sama meskipun telah berpindah pekerjaan, namun hal tersebut juga membutuhkan pengorbanan, antara lain: berbagai kemudahan, seperti perjalanan yang mudah atau kemampuan untuk sampai ke rumah pada waktu tertentu karena waktu luang dapat hilang dengan mengubah pekerjaan. Hal ini setidaknya juga membawa pengaruh terhadap kehidupan seorang pekerja. *Sacrifice* (pengorbanan) dibagi menjadi dua yang *sacrifice* Organisasi dan *sacrifice* Komunitas.

- *Sacrifice* Organisasi

Merupakan hal – hal yang bersifat material yang akan dikorbankan jika karyawan meninggalkan perusahaan. Karyawan akan merasa bahwa ia akan rugi jika melepaskan pekerjaan yang ia rasa menarik dan cocok untuk dirinya dan melepaskan pendapatan yang di mana ia merasa puas dengan pendapatan tersebut dan meninggalkan tempat kerja yang dapat mengaplikasikan kemampuannya secara optimal.

- *Sacrifice* Komunitas

Hal ini berhubungan dengan pengorbanan jika meninggalkan pekerjaan, karyawan akan merasa kehilangan teman-teman yang memiliki pendapat, gagasan, bahkan hobi yang sama. Karyawan dengan pemikiran

seperti ini akan merasa terikat dengan pekerjaannya dan tidak mudah untuk meninggalkan pekerjaannya.

- *Relation With The Employer* (Hubungan dengan atasan)

Merupakan keinginan dan kemampuan karyawan yang berasal dari citra sosial di dalam pekerjaannya dengan atasan yang dapat melahirkan suatu hubungan yang terjaga untuk menciptakan persepsi kelayakan yang diberikan atasan kepada karyawan. Dimana karyawan merasa adanya keterbukaan komunikasi yang baik dengan atasan seperti halnya dalam menyampaikan ide, menyampaikan masalah atau kekhawatiran yang lebih efektif. Adanya dukungan dan keadilan menciptakan karyawan merasa dibutuhkan ketika menyelesaikan tugas, menunjukkan arah, pembagian tugas yang adil serta adanya pengambilan keputusan yang transparan.

- *Capabilities To Became Work* (Kemampuan diri untuk bekerja)

Merupakan kesadaran diri dan kemampuan yang memungkinkan karyawan untuk menjalankan tugas yang di berikan. Dalam prakteknya karyawan memerlukan pengetahuan formal untuk memperoleh kinerja yang baik seperti kemampuan adaptabilitas atau kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja atau

tuntutan tugas yang berubah – ubah. Selain itu, komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi yakni mencakup tentang keinginan untuk tetap tinggal pada organisasi dalam jangka panjang.

2.2.2. *Withdrawal behavior*

a) Pengertian *Withdrawal behavior*

Menurut (Krausz et al., 1998) Perilaku menarik diri merupakan perilaku yang meliputi bekerja dengan lambat, datang terlambat, ketidakhadiran (*absenteeism*), terlibat dalam pembicaraan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, melalaikan tugas, dan memperpanjang waktu istirahat dari yang seharusnya.

Sedangkan menurut (Colquit, LePine & Wesson, 2015 ; Iswati, 2022) perilaku menarik diri dibagi menjadi 2 dimensi yaitu dimensi psikologis (*psychological withdrawal behaviours*) yang berupa memiliki niat untuk tidak hadir kerja dan berbicara hal-hal diluar pekerjaan, lalu dimensi yang kedua adalah dimensi fisik (*physical withdrawal behaviours*) yang berupa tertidur pada saat jam kerja, berlama-lama pada saat jam istirahat, dan mengambil sarana dan prasarana kantor.

Selain itu menurut (Živković et al., 2023) yakni perilaku menarik diri dapat memberikan fungsi adaptasi yang ekspresikan bentuk ketidakhadiran dan keterlambatan untuk

menghindari dari organisasi. Pendapat lain menurut (Iswati et al., 2022) yakni perilaku penarikan diri dari organisasi sendiri merupakan sebuah konstruk yang terdiri dari berbagai perilaku yang merefleksikan intensi dan tujuan dari perilaku buruk tersebut dan terdiri dari dua komponen yaitu *job withdrawal* dan *work withdrawal*. *Job withdrawal* didefinisikan sebagai perilaku yang dilakukan karyawan untuk melepaskan dirinya dari jabatan itu sendiri sementara *work withdrawal* didefinisikan sebagai perilaku karyawan untuk melepaskan diri mereka sendiri atau menghindari tugas mereka, tugas pekerjaan dan lingkungan.

Dari pernyataan menurut beberapa penelitian, dapat disimpulkan bahwa perilaku menarik diri (*withdrawal behavior*) adalah suatu tindakan melepaskan diri, baik perhatian maupun minatnya terhadap lingkungan sosial secara langsung.

b) Faktor - faktor Yang Mempengaruhi *Withdrawal behavior*

Penelitian menurut (Iswati, 2022) menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi perilaku menarik diri pada organisasi atau perusahaan diantaranya adalah :

- Intensi Pegawai, semakin tinggi intensi pegawai untuk melakukan *withdrawal behavior*, maka tingkat perilaku

withdrawal para pegawai akan semakin tinggi. Seorang pegawai yang telah memiliki niat untuk tidak hadir, terlambat, maupun menggunakan jam kerjanya untuk aktivitas pribadi, akan mewujudkan niat tersebut apabila ada kesempatan.

- Persepsi individu, persepsi seseorang terhadap sulit tidaknya melakukan perilaku yang diinginkan, berhubungan dengan keyakinan atas ada atau tidaknya kesempatan dalam melakukan perilaku tersebut. Contohnya, apabila peraturan dalam perusahaan longgar, maka kesempatan dalam terlambat pada saat bekerja, atau bahkan leha- leha pada sat jam kerja akan memiliki intensi dalam melakukan perilaku tersebut.
- Konflik keluarga, merupakan bentuk peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan dari keluarga.

c) Dimensi dan Indikator *Withdarawal Behavior*

Dimensi dan Indikator perilaku menarik diri menurut (Lehman & Simpson, 1992) yang dikutip oleh (Novitasari et al., 2016) yaitu sebagai berikut :

- Secara psikologis (*psychological withdrawal behaviors*), dengan indikator : Menggambarkan seperangkat perilaku

individu yang secara mental (daripada secara fisik) melepaskan diri dari lingkungan kerja, berfikir untuk tidak hadir ditempat kerja perilaku tersebut diantaranya bicara hal-hal di luar pekerjaan di tempat kerja, dan melamun.

- Secara fisik (*physical withdrawal behaviors*), dengan indikator: Terdiri dari tindakan yang memberikan pelarian fisik dari lingkungan kerja. Perilaku tersebut diantaranya tertidur ketika kerja, berlama-lama ketika waktu istirahat dan mengambil persediaan atau peralatan kantor tanpa izin.

2.2.3. Turnover intention

a) Pengertian *Turnover intention*

Turnover intention atau perasaan ingin berhenti karyawan merupakan fungsi operasional terakhir yang dapat dilakukan oleh karyawan. Istilah ini disebut dengan pemutusan hubungan kerja karyawan dari sebuah organisasi. Dengan adanya pemberhentian berarti berakhirnya hubungan keterikatan kerja karyawan dengan perusahaan.

Menurut (Mobley, 2001) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan seseorang untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja dalam waktu yang relatif dekat. Ini mencakup evaluasi subjektif

individu terhadap keadaan pekerjaan mereka saat ini dan kemungkinan mencari pekerjaan yang lebih memuaskan di tempat lain. Mobley menyoroti bahwa *turnover intention* bisa menjadi prediktor awal dari perilaku nyata seperti resignasi atau pergantian pekerjaan. Jumlah pergantian karyawan yang tinggi adalah tanda bahwa perusahaan mengalami kerugian atau dampak negatif, seperti ketidakstabilan dan ketidakpastian dalam kondisi tenaga kerja, dan dapat menghancurkan perusahaan secara langsung atau tidak langsung. Faktor yang menimbulkan karyawan tetap bertahan atau pindah kerja adalah karyawan tidak memiliki komitmen dan kepuasan.

Dari penelitian yang dilakukan oleh (Ciptaningtyas et al., 2017) *turnover intention* dibedakan menjadi dua, yaitu *turnover* suka rela (*voluntary*) dan *turnover* tidak suka rela (*unvoluntary*). *Turnover* suka rela dapat terjadi ketika karyawan meninggalkan perusahaan atas keinginan sendiri dan di dasarkan pada diri sendiri, sedangkan *turnover* tidak suka rela terjadi ketika karyawan diberhentikan oleh organisasi dalam artian tidak keinginan sendiri atau terpaksa meninggalkan perusahaan.

b) Faktor-faktor Yang Menyebabkan *Turnover Intention*

Menurut (Masita, 2021) oleh faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang melakukan *turnover* di tentukan oleh :

- Karakteristik Individu, yang dapat mempengaruhi *turnover* berdasarkan karakteristik individu yang dimaksud seperti umur, pendidikan, status perkawinan.
- Lingkungan Kerja, lingkungan fisik maupun sosial, lingkungan fisik semacam kondisi posisi pekerjaan, serta buat lingkungan sosial semacam budaya dari area kerja dan mutu dari kehidupan kerja.
- Kepuasan Kerja, kepuasan merupakan salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi beban kerja.
- Kelekatan perusahaan pekerjaan serta komitmen kerja dengan memiliki rasa ikatan yang kuat dan aman antara karyawan dengan perusahaan tempat mereka bekerja.
- Kompensasi, insentif merupakan bagian dari imbalan.

c) Dimensi dan Indikator *Turnover intention*

Dimensi dan indikator dari *turnover* menurut mengemukakan terdapat tiga dimensi untuk mengukur *turnover intention* yaitu:

- Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*) dengan indikator sebagai berikut : Pikiran-pikiran untuk

berhenti (*thoughts of quitting*) Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Kejadian ini biasanya diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, disaat ketidakpuasan itu muncul kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja.

- Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*) dengan indikator sebagai berikut : Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*) mencerminkan individu yang berniat keluar. Karyawan yang sudah merasa bahwa keberadaannya didalam perusahaan sudah tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, sehingga hal tersebut yang menjadi faktor pendorong karyawan berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan tempat bekerjanya saat ini. Indikator dari dimensi ini, yaitu: Keinginan untuk keluar dari pekerjaan.
- Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*) dengan indikator : Mencerminkan individu yang mencari pekerjaan pada organisasi lain yang dirasa lebih menguntungkan

dibandingkan dengan pekerjaannya saat ini. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaan yang dirasa lebih baik bisa dalam hal gaji, beban kerja, kompensasi, lingkungan kerja, pemimpin, dan juga faktor lainnya.

2.3. Kerangka Berfikir

2.3.1. Pengaruh *Job Embeddedness* Terhadap *Turnover intention*

Salah satu hal yang faktor pendorong seseorang bertahan dan tidak mundur adalah kelekatan. Untuk mempertahankan karyawan dalam organisasi maka perlu menjaga kelekatan kerja berkaitan dengan penilaian pegawai terhadap rekan kerjanya, khususnya derajat hubungan antara pegawai dengan rekan kerjanya, derajat kecocokan antara pegawai dengan perusahaannya, dan sejauh mana perasaan pegawai. Kelekatan dapat menjadi faktor terjadinya *turnover* apabila tingkat kelekatan kerja tinggi maka tingkat *turnover* rendah, dan ketika kelekatan kerja rendah maka *turnover* akan menurun (Ciptaningtyas, Albertha 2019).

Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan (Rosita & Susilowati, 2024) mengungkapkan bahwa tingginya tingkat turnover akan merugikan perusahaan sehingga dapat menyebabkan ketidakstabilan. Hal ini dapat diartikan semakin tinggi kelekatan kerja maka semakin rendah niat berpindah. Dengan kata lain

kelekatan kerja yang rendah mempunyai dampak negatif terhadap niat berpindah dan semakin rendah kelekatan kerja karyawan maka *turnover* yang terjadi akan meningkat.

Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Astamarini, 2019) bahwa *Job Embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan apabila *Job Embeddedness* semakin meningkat maka tidak akan memiliki pengaruh pada *turnover intention*, begitu juga dengan apabila *Job Embeddedness* semakin menurun juga tidak akan memiliki pengaruh pada *turnover*. Meskipun keterikatan karyawan tinggi karyawan bisa dengan mudah memilih untuk keluar dari perusahaan.

Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian (Ortiz & Dávila, 2024) keterlibatan kerja menjadi faktor utama kenyamanan individu untuk bertahan. Hal ini karena karyawan yang sangat terlibat dalam pekerjaannya cenderung akan lebih produktif dan memunculkan rasa kelekatan yang kuat. Bentuk kelekatan kerja yang tinggi yakni akan memunculkan loyalitas karyawan untuk organisasi, serta karyawan cenderung memiliki posisi yang aman. Kelekatan karyawan mencakup hubungan karyawan, tugas-tugas terkait pekerjaan yang menarik, dan sumber daya yang efektif serta penghargaan yang setara. Hasilnya karyawan mempunyai niat yang lebih kecil untuk meninggalkan pekerjaan karena, karyawan

merasa terikat dan terlibat serta selaras dengan tugas pekerjaannya.

2.3.2. Pengaruh Perilaku Menarik Diri (*Withdrawal behavior*)

Terhadap *Turnover intention*

Perilaku menarik diri mengarah pada satu faktor yang menimbulkan perilaku yang digunakan karyawan sebagai usaha menghindari dari tugas dan situasi pekerjaan berdampak bagi masa depan pegawai tersebut. Perilaku menarik diri menurut (Hastuti, 2015) meliputi keterlambatan, melalaikan tugas dan tanggungjawab, istirahat lebih lama dan bersosialisasi dengan rekan kerja secara berlebihan.

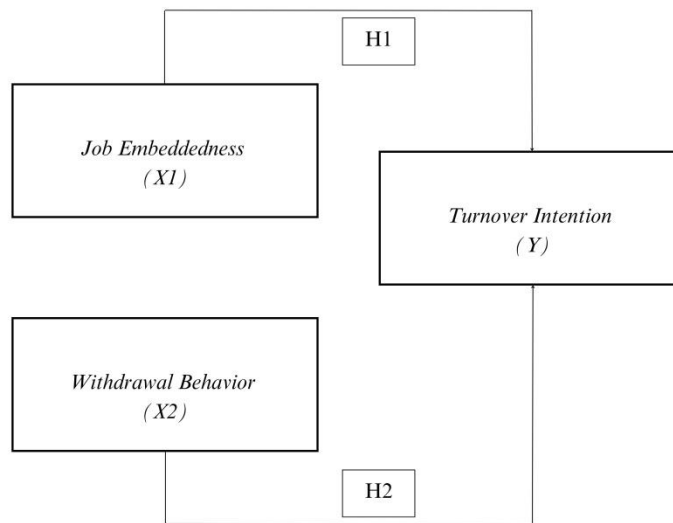
Jalur *turnover intention* yaitu bisa dilihat dari pengalaman yang bersifat positif, netral atau negatif yang memicu permasalahan awal. Rencana tindakan yang sudah ada sebelumnya berdasarkan pengalaman masa lalu dan pengamatan. Perusahaan bisa dilihat dari evaluasi alternatif (pencarian), ketika mereka merasa bahwa nilai-nilai perusahaan (pelanggaran citra) dan ketika mereka merasa bahwa pekerjaan mereka tidak lagi mendukung kebutuhan intelektual, emosional atau finansial mereka (Živković et al., 2023).

Terdapat indikasi bahwa keterlambatan, yang merupakan ekspresi penarikan diri yang , berasal dari keluarga yang berbeda: koefisien jalur yang menghubungkan keterlambatan pada periode pertama dan ketidakhadiran pada periode kedua adalah rendah dan

tidak signifikan. Namun, pola korelasi keterlambatan dan ketidakhadiran, disatu sisi dan kepuasan kerja disisi lain menunjukkan bahwa penafsiran ini berpengaruh terhadap keinginan untuk keluar dari perusahaan (Podsakoff et al., 2007).

Studi yang dilakukan oleh (Krausz et al., 1998) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat perilaku penarikan diri (seperti absensi yang tinggi, menunjukkan keterlibatan kerja yang rendah atau berkurangnya upaya kerja) semakin tinggi juga tingkat niat untuk berpindah kerja. Dalam konteks ini *withdrawal behavior* dianggap sebagai tanda atau indikator awal bahwa seorang karyawan mungkin memiliki niat atau keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya atau organisasinya. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa perilaku menarik diri secara signifikan berpengaruh atas keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*).

Berdasarkan uraian teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti akan menggambarkan Pengaruh *Job Embeddedness* dan *withdrawal behavior* terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan terdiri atas dua variabel (X) yaitu *Job Embeddedness* sebagai variabel bebas pertama (X1) dan *Withdrawal behavior*(X2) serta satu variabel (Y) yaitu *turnover intention*. Berdasarkan penjabaran diatas dapat digambarkan kerangka konseptuan dibawah ini :



Gambar II - 1 Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

Hipotesis menurut (Sugiyono, 2019) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Hipotesis dikatakan sementara, karena baru di dasarkan pada teori yang relevan, belum di dasarkan pada jawaban yang diperoleh dari pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat di rumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut yaitu :

H1 : Terdapat pengaruh negatif *Job Embeddedness* terhadap *turnover Intention*

H2 : Terdapat pengaruh positif *Withdrawal behavior* terhadap *turnover intention*.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis asosiatif, bertujuan untuk mengetahui dua variabel atau lebih. Jenis penelitian asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019). Dengan menggunakan jenis asosiatif ini, dapat mengetahui pengaruh antara dua variabel independent yaitu Kelekatan Kerja (*job embeddedness*) (X1), Perilaku Menarik Diri (*withdrawal behavior*) (X2), dan Variabel dependent yaitu *turnover intention* (Y).

Metode kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data berupa angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis dan bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019).

3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi mengenai hal tersebut yang kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Didalam penelitian ini terdapat tiga jenis variabel,

yaitu dua variabel bebas (*independent variable*) dan satu variabel terikat (*dependent variable*).

1) Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel *independent* adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat) (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua variabel bebas (*independent*) yaitu *Job Embeddedness* dan *Withdrawal behavior* sebagai X1 dan X2.

2) Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel *dependent* adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan satu variabel terikat (*dependent*) yaitu *turnover intention* (Y).

Tabel III – 1 Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	No Item Pernyataan
<i>Job Embeddedness</i> (X1)	<i>Fit</i> (Kesesuaian)	<i>Fit-Organization</i>	
		1. Sejauh mana seseorang merasa cocok dan nyaman dengan budaya perusahaan	1
		2. Sejauh mana seseorang merasa senang dengan lingkungan pekerjaan	2
		3. Seseorang merasa dapat mengembangkan karir dan tujuan	3

		masa depan	
		<i>Fit-Community</i>	
		4. Merasa cocok dengan komunitas kerja	4
	<i>Link</i> (Hubungan)	<i>Link-Organization</i>	
		5. Hubungan baik dengan atasan kerja	5
		6. Hubungan baik dengan rekan kerja	6
		<i>Link-Community</i>	
		7. Hubungan harmonis antar komunitas dengan organisasi	7
		8. Hubungan Kerjasama yang baik	8
	<i>Sacrifice</i> (Pengorbanan)	<i>Sacrifice-Organization</i>	
		9. Pengorbanan kehilangan komunitas organisasi jika meninggalkan perusahaan	9
		<i>Sacrifice-Community</i>	
		10. Kesesuaian nilai-nilai kinerja dari perusahaan dengan komunitas	10
	<i>Relation With Employer</i> (Hubungan yang baik dengan atasan)	11 Memiliki hubungan yang baik dengan atasan kerja	11
	<i>Capabilities to became work</i> (Kemampuan individu)	12. Kemampuan yang dimiliki dapat diterapkan pada Perusahaan	12
<i>Withdrawal behavior(X2)</i>	Secara Psikologis	1. Berbicara hal-hal diluar pekerjaan pada tempat kerja	13
		2. Melamun	14

		sehingga tidak fokus	
		3. Berpikir untuk tidak hadir	15
	Secara Fisik	4. Tertidur ketika bekerja	16
		5. Berlama-lama saat istirahat	17
		6. Mengambil persediaan dan peralatan kantor tanpa izin	18
Turnover intention (Y)	Pikiran untuk berhenti	1. Pikiran seseorang yang berniat keluar dari pekerjaannya	19
		2. Pikiran untuk meninggalkan pekerjaan	20
	Keinginan untuk meninggalkan	3. Berniat keluar dari pekerjaan dalam waktu singkat	21
		4. Seseorang mempunyai niat untuk pergi dari tempat kerjanya saat ini	22
	Keinginan untuk mencari pekerjaan lain	5. Sering mencari informasi tentang pekerjaan lain	23
		6. Ingin mencari pekerjaan yang baik dari pekerjaan sekarang	24

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019) populasi adalah keseluruhan atau himpunan obyek dengan ciri yang sama, sedangkan dalam arti luas populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek

yang dimiliki kuantitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini yang akan dijadikan populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Wijaya Gyokai Indonesia yang berjumlah 170 orang karyawan meliputi divisi *Staff Administrasi, insert, tapping, twisting, winding, solder, shrinking, tester dan visual*.

Tabel III – 2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Divisi

Divisi	Jumlah Karyawan
Staff Admnistrasi	20
Insert	32
Tapping	27
Twisting	11
Winding	17
Solder	39
Shringking	14
Tester	8
Visual	12
Jumlah	170

Sumber : PT Wijaya Gyokai Indonesia (2024)

Menurut (Sugiyono, 2019) sampel adalah merupakan bagian dari jumlah serta karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode simple random sampling (SRS). Sampel diambil dari populasi untuk mendapatkan informasi yang dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Hal ini dilakukan karena tidak selalu memungkinkan untuk mempelajari semua anggota populasi, terutama jika populasinya besar.

Menurut (Arikunto, 2010) untuk pedoman umum dapat

dilaksanakan bahwa bila populasi dibawah 100 orang, maka dapat digunakan sampel 50% dan jika diatas 100 orang, digunakan sampel 10-15% atau 20-25% atau lebih. Karena keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga, maka sampel dalam penelitian ini diambil sebesar 40% dari populasi yang berjumlah 170 karyawan. Rumus penentuan besar sampel yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{40\%}{100} \times N$$

Keterangan :

N= Banyak Populasi

n= Besar Sampel

Berdasarkan data jumlah karyawan bulanan pada tahun 2024 yaitu sebanyak 68 orang. Jika data tersebut dimasukan ke dalam rumus diatas maka:

$$n = \frac{40\%}{100} \times 170$$

n= 68

Jadi, sampel yang di gunakan pada penelitian yang dilakukan pada PT Wijaya Gyokai Indonesia yaitu sebanyak 68 karyawan.

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Simple Random Sampling (SRS). Simple random sampling (SRS) adalah suatu teknik pemilihan anggota sampel dari suatu populasi yang mana setiap anggota mempunyai peluang yang sama untuk dipilih. Artinya setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk

dijadikan sampel (Sugiyono, 2019).

3.4 Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya ijin penelitian dalam kurun waktu kurang lebih 5 (lima) bulan.

Tempat pelaksanaan penelitian ini dilakukan di PT. Wijaya Gyokai Indonesia yang beralamat di Jl. Raya Cirebon-Kuningan Kec. Beber Kab. Cirebon Jawa Barat, Indonesia.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2019) menjelaskan bahwa terdapat 4 cara utama dalam pengumpulan data untuk penelitian yaitu observasi, wawancara, angket/kuisisioner, dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan tiga teknik pengumpulan data yaitu:

- 1) Observasi merupakan teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.
- 2) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.
- 3) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan

dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1. Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2019) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri responden.

Penulis membuat pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk memperoleh data atau keterangan dari responden yang merupakan pegawai PT Wijaya Gyokai Indonesia. Kemudian data yang diolah dari hasil pengumpulan kuesioner diberi bobot dalam setiap alternatif jawaban.

Untuk pengelolaan hasil angket maka penulis menggunakan metode skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi individu atau kelompok dengan suatu peristiwa sosial (Sugiyono, 2019). Berikut adalah kriteria penilaian yang digunakan :

Tabel III - 3 Skala Likert

Skor	Keterangan
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Netral (N)
2	Tidak Setuju (TS)

Sumber : Sugiyono (2019)

Hasil penyebaran kuesioner tersebut selanjutnya dicari rata-rata dengan menggunakan rumus menurut (Husein Umar, 2011) dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Nilai rata - rata} = \sum \frac{(\text{frekuensi} * \text{bobot})}{\sum \text{sample (n)}}$$

Setelah rata-rata skor dihitung maka untuk mengkategorikan mengklarifikasikan kecenderungan jawaban responden kedalam skala diperoleh nilai frekuensi. Dengan demikian, kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut :

Tabel III – 4 Tafsiran Nilai Rata-Rata

Interval	Kriteria
1,00 – 1,80	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Sedang
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (2024)

3.6.2. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2019) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas merupakan suatu instrumen yang digunakan untuk

mengukur suatu data yang telah didapatkan benar-benar data yang valid atau tepat. Metode yang sering digunakan untuk memberikan penilaian terhadap validitas kuesioner adalah korelasi produk momen (moment product correlation, pearson correlation) antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total, sehingga sering disebut sebagai inter item-total correlation. Kuesioner dikatakan valid ketika nilai r hitung $> r$ tabel sedangkan ketika nilai r hitung $< r$ tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa kuesioner dinyatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan kuesioner adalah sebagai berikut:

$$r \text{ hitung} = \frac{(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

R_{xy} : koefisien korelasi variable X dan Y

N : banyaknya subjek uji coba

$\sum Y$: jumlah skor total

$\sum X$: jumlah skor tiap item

$\sum X^2$: jumlah kuadrat skor total

$\sum XY^2$: jumlah perkalian skor item dengan skor total

r tabel merupakan tabel angka yang digunakan untuk menguji hasil uji validitas suatu instrumen penelitian dengan menggunakan product moment pearson. Patokan rumus untuk membaca dan menentukan nilai r pada suatu tabel yaitu: $df = n$

- 2. Namun sebelumnya harus menentukan terlebih dahulu pada taraf signifikan berapakah % nilai r yang akan dicari.

3.6.3. Uji Reliabilitas

Menurut reliabilitas dilakukan untuk menilai kestabilan ukuran dan konsistensi responden dalam menjawab kuesioner, uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama. Apabila nilai $\alpha > 0,60$ maka disebut reliabel. Namun sebaliknya, jika nilai $\alpha < 0,60$ maka disebut tidak reliabel. Kriteria indeks koefisien reliabilitas dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel III – 5 Interval Kriteria Reliabilitas

Interval	Kriteria
1,000 – 0,899	Sangat Tinggi
0,799 – 0,600	Tinggi
0,599 – 0,400	Sedang
0,399 – 0,200	Rendah
0,199 – 0,000	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2019)

3.6.4. Uji Asumsi Klasik

Sebuah pengujian regresi yang baik harus memenuhi asumsi. Untuk itu harus dilakukan pengujian asumsi klasik yang merupakan tahapan penting dalam proses analisis regresi terlebih dahulu. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji linieritas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi. Dengan memenuhi uji asumsi klasik, maka nilai koefisien regresi dari model yang diestimasi dapat mendekati nilai yang sebenarnya.

3.6.5. Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, data variabel dependen dan independen yang digunakan berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Sebuah data penelitian yang baik adalah yang datanya berdistribusi normal. Cara yang digunakan untuk mendeteksi apakah residual itu normal atau tidak, maka akan digunakan analisis grafik dan uji statistik. Pengujian normalitas data dilakukan dengan kriteria :

- Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka distribusi residual data penelitian normal.
- Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka distribusi residual data penelitian tidak normal (Ghozali, 2018).

3.6.6. Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2018) Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas. Model regresi dapat dinyatakan baik apabila tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat kriteria sebagai berikut: Dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factors*):

- Jika nilai VIF $< 10,00$ maka tidak terjadi multikolonieritas.
- Jika nilai VIF $> 10,00$ maka terjadi multikolonieritas.

Dengan melihat nilai tolerance:

- Jika nilai tolerance $> 0,10$ artinya tidak terjadi multikolonieritas.
- Jika nilai tolerance $< 0,10$ artinya terjadi multikolonieritas.

3.6.7. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2018). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

3.6.8. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika varians dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dengan metode uji glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residual. Jika nilai signifikan kedua variabel lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3.6.9. Uji Auto Korelasi

Uji Autokorelasi adalah keadaan di mana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya ($t-1$). Model regresi yang baik adalah yang tidak adanya masalah autokorelasi. Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan uji Durbin-Watson (uji DW). Pengambilan keputusan sebagai berikut :

- $du < dw < 4 - du$, maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi
- $dw < dl$ atau $dw > 4-dl$, maka H_0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi
- $dl < dw < du$ atau $4 - du < dw < 4-dl$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang terjadi.

3.6.10. Analisis Data / Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah suatu analisis yang menjelaskan tentang akibat dan besarnya akibat yang ditimbulkan oleh satu atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Penelitian ini menggunakan analisis linear berganda karena jumlah variabel independent terdiri dari lebih dari satu.

Menurut (Sugiyono, 2019) analisis regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun

kausal. Secara umum, persamaan regresi sederhana menurut (Sugiyono, 2019) dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y : Nilai yang di prediksi

a : Konstanta besar nilai Y jika $X = 0$

b : Koefisien arah regresi

X : Nilai variabel independen

Dasar pengambilan keputusan :

Pengambilan keputusan dalam uji regresi linear sederhana mengacu pada dua hal yaitu dengan membandingkan nilai signifikan dengan nilai probabilitas 0,05.

- Jika nilai signifikan $< 0,05$ artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y .
- Jika nilai signifikan $> 0,05$ artinya variabel X tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel Y .

2) Analisis Koefisien Determinasi (R)

Uji ini digunakan untuk mengukur proposi variabel dependen (bebas) yang mampu dijelaskan oleh variabel dependennya (terikat). Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Nilai R yang kecil berarti kemampuan variabel

independen hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen menurut (Ghozali, 2016).

3.6.11. Uji T (Uji koefisien regresi secara parsial)

Menurut (Priyatno, 2013) uji t bertujuan untuk menjelaskan bahwa uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis apakah diterima atau ditolak yaitu sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Jika $sig < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika $sig > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai pengaruh *Job Embeddedness* dan *Withdrawal Behavior* terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Wijaya Gyokai Indonesia. Responden yang digunakan adalah populasi karyawan sebanyak 170 karyawan. Namun karena keterbatasan waktu diambil sampel sebanyak 40% dengan jumlah sample 68 orang. Para responden yang telah melakukan pengisian kuesioner, kemudian selanjutnya akan diidentifikasi berdasarkan identitas, jenis kelamin, usia dan pendidikan. Identifikasi bertujuan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden. Berikut merupakan kategori responden pada PT Wijaya Gyokai Indonesia.

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV – 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki – Laki	39	57,6
Perempuan	29	57,4
Total	68	100%

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pada PT Wijaya Gyokai Indonesia memiliki jumlah karyawan dengan jenis kelamin Perempuan sebanyak 29 orang (42,6%) dan karyawan

dengan jenis kelamin Laki-Laki sebanyak 39 orang (57,4%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Wijaya Gyokai Indonesia memiliki karakteristik jenis responden yaitu laki-laki dan perempuan dengan jumlah karyawan Laki- Laki cukup signifikan. Hal ini dikarenakan pekerjaan pada PT Wijaya Gyokai Indonesia merupakan perakitan kabel yang pekerjaannya berhubungan dengan pekerjaan *Shipping*, *Tapping* yang berhubungan dengan alat kelistrikan.

b) Karakteristik Responen Berdasarkan Usia

Tabel IV - 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
18 – 25 tahun	47	69,1
26 – 35 tahun	18	26,5
36 – 45 tahun	3	4,4
Total	68	100%

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel IV-2 menunjukkan bahwa responden yang menjadi objek penelitian ini terdiri dari usia 18-25 tahun sebanyak 47 orang(69,1%), dan untuk usia 26-35 tahun sebanyak 18 orang (26,5%), serta untuk usia 36-45 tahun sebanyak 3 orang (4,4%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di dominasi oleh responden dengan usia muda yaitu sekitar 18-25 tahun. Menurut Maiser yang dikutip oleh (Praswitasari, 2016) mengemukakan pekerja muda mempunyai tingkat *turnover intention* yang lebih tinggi daripada pekerja-pekerja yang lebih tua.

Hal tersebut di sebabkan karena mereka masih memiliki keinginan untuk mencoba-coba pekerjaan lain dan ingin mendapatkan keyakinan diri lebih besar melauai cara coba-coba tersebut. Selain itu, karyawan yang lebih muda mungkin mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk mendapatkan pekerjaan baru dan memiliki tanggung jawab terhadap keluarga lebih kecil, sehingga dengan demikian lebih mempermudah mobilitas pekerjaan. Sedangkan, pekerja yang lebih tua enggan berpindah-pindah tempat kerja karena berbagai alasan seperti tanggung jawab keluarga, mobilitas dan energi dan energi yang menurun, tidak mau repot akan memulai pekerjaan baru.

c) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel IV – 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMA/K	56	69,1
Diploma	7	26,5
S1	5	4,4
Total	80	100%

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa pada PT Wijaya Gyokai Indonesia memiliki tingkat pendidikan yang berbeda. Responden dengan tingkat pendidikan SMA/K Sederajat sebanyak 56 orang (82,4%). Responden dengan tingakt pendidikan Diploma dengan jumlah sebanyak 7 orang (10,3%). Serta, responden dengan tingkat pendidikan S1 dengan jumlah sebanyak

5 orang (7,4%). Dengan data diatas pada karyawan PT Wijaya Gyokai Indonesia rata-rata tingkat pendidikannya yaitu jenjang SMA/K.

d) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel IV – 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
≤5 tahun	55	80,9
≥5 tahun	13	19,1
Total	68	100,0

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa pada PT Wijaya Gyokai Indonesia memiliki lama kerja yang berbeda yaitu diantaranya dengan lama kerja kurang dari 5 (lima) tahun sebanyak 55 orang (80,9%). Responden dengan lama kerja lebih dari 5 (lima) tahun sebanyak 13 orang (19,1%). Dengan demikian, berdasarkan data diatas bahwa jumlah karyawan PT Wijaya Gyokai Indonesia yang bertahan lebih dari 5 (lima) tahun masih rendah.

4.2 Hasil Peneliti

4.2.1. Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan penelitian responden dan masing-masing item. Data yang telah dikumpulkan kemudian diolah, dan ditabulasikan kedalam bentuk tabel. Data tersebut kemudia dijelaskan secara deskriptif. Setiap butuh pertanyaan berentang 1-5 dengan jumlah

responden sebanyak 68 dan akan dihitung menggunakan interval, rata-rata tertinggi adalah 5 dan rata-rata terendah adalah 1.

Tabel IV – 5 Tafsiran Nilai Rata-Rata

Interval	Kriteria
1,00 – 1,80	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Sedang
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber : Husein Umar (2011)

a) Distribusi Frekuensi Variabel *Job Embeddedness* (X1)

Tabel IV – 6 Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban (X1)

No	Pernyataan	<i>Job Embeddedness</i>							Mean	Kriteria
		5	4	3	2	1	TF	TS		
1	Saya merasa cocok dengan budaya perusahaan sehingga nyaman dengan pekerjaansaat ini.	0	0	17	51	0	68	153	2,3	Rendah
2	Saya menyukai tempat kerja karena pada wilayah yang sama.	3	21	19	25	0	68	206	3,0	Sedang
3	Saya merasa cocok dengan dengan sistem pengembangan karir perusahaansehingga dapat membantu mewujudkan masa depan.	0	0	33	35	0	68	169	2,5	Rendah
4	Saya memiliki hubungan yang baik dengan komunitas kerja karena membentuk kekeluargaan.	0	37	15	16	0	68	225	3,3	Sedang

5	Saya memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan atasan kerja.	0	0	22	46	0	68	158	2,3	Rendah
6	Saya memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan rekan kerja.	0	0	12	56	0	68	148	2,2	Rendah
7	Saya merasa memiliki gagasan yang sama dengan rekan kerja sehingga dapat menciptakan hubungan harmonis pada komunitas perusahaan.	0	9	30	29	0	68	184	2,7	Sedang
8	Saya memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan tim kerja.	0	20	15	33	0	68	191	2,8	Sedang
9	Saya memiliki hubungan yang dekat dengan rekan kerja sehingga saya merasa sulit untuk meninggalkan komunitas.	0	0	35	33	0	68	171	2,5	Rendah
10	Saya mendapat kompensasi yang sesuai dengan dengan kinerja.	0	9	27	32	0	68	181	2,7	Sedang
11	Saya merasa dihargai oleh senior atas capaian kerja.	2	10	18	38	0	68	180	2,6	Rendah
12	Saya menyukai tugas yang diberikan perusahaan karena sudah sesuai dengan minat bakat.	5	6	17	40	0	68	180	2,6	Rendah
Rata – Rata									2,6	Rendah

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa rekapitulasi distribusi frekuensi *Job Embeddedness* dapat

diketahui mengenai tanggapan responden terhadap variabel *Job Embeddedness* (X1) dari hasil tersebut memperlihatkan indeks rata-rata (2,6) dengan kriteria rendah. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item P4 dengan nilai mean (3,3) **“Saya memiliki hubungan yang baik dengan komunitas kerja karena membentuk kekeluargaan.”** Dapat dikatakan bahwa komunikasi antar rekan yang terjadi pada perusahaan sudah baik hal ini dibuktikan dengan adanya hubungan kekerabatan dengan berbagai pihak rekan kerja. Namun masih adanya distribusi yang menunjukkan sangat rendah yaitu pada P1 **“Saya merasa cocok dengan budaya perusahaan sehingga nyaman dengan pekerjaan saat ini.”** Dapat dikatakan karyawan tidak merasakan kenyamanan pada budaya yang diterapkan perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil observasi peneliti dimana menemukan fenomena bahwa karyawan merasa tidak cocok dengan budaya kerja saat ini dikarenakan suasana lingkungan yang kurang memadai, serta rendahnya tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Selain itu, perusahaan juga tidak menerapkan sistem promosi jabatan hal ini dapat membuat karyawan selalu berpikir untuk mencari pekerjaan baru.

b) Variabel Distribusi Frekuensi *Withdrawal Behavior* (X2)

Tabel IV – 7 Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban (X2)

<i>Withdrawal Behavior</i>										
No	Pernyataan	5	4	3	2	1	TF	TS	Mean	Kriteria
1	Saya selalu berbicara dengan rekan kerja pada saat jam kerja diluar konteks pekerjaan.	0	48	13	7	2	68	245	3,6	Tinggi
2	Saya sering melamun sehingga tidak fokus pada saat melakukan pekerjaan.	0	33	30	5	0	68	232	3,4	Tinggi
3	Saya selalu mempunyai niat untuk tidak berangkat kerja.	4	24	35	5	0	68	231	3,4	Tinggi
4	Saya sering ketiduran pada saat bekerja.	0	34	28	6	0	68	232	3,4	Tinggi
5	Saya selalu mengulur waktu saat jam istirahat.	16	5	44	3	0	68	238	3,5	Tinggi
6	Saya pernah mengambil peralatan kantor tanpa izin dari perusahaan.	0	12	47	9	0	68	207	3,0	Sedang
Rata – Rata									3,4	Tinggi

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas, bahwa rekapitulasi distribusi frekuensi *Withdrawal behavior* dapat diketahui mengenai tanggapan responden terhadap variabel *withdrawal behavior* (X2) dari hasil tersebut memperlihatkan indeks rata-rata (3,4) yang artinya tinggi. Nilai kontribusi tertinggi terletak pada item (P1) dengan nilai mean (3,6) **“Saya selalu mempunyai niat untuk tidak**

berangkat kerja.” Hal ini dapat dikatakan bahwa adanya perilaku negatif pada karyawan dimana rata-rata karyawan memiliki niat untuk tidak berangkat kerja dengan berbagai alasan. Hal ini sejalan dengan hasil observasi peneliti bahwa karyawan PT Wijaya Gyokai Indonesia dimana rata-rata karyawan tersebut merasa tidak puas dengan sistem kerja yang diterapkan perusahaan, serta banyaknya karyawan dengan lokasi yang tidak memadai sehingga karyawan memiliki niat untuk tidak berangkat kerja. Sedangkan rata-rata distribusi jawaban terendah terletak pada P6 dengan nilai mean (3,00) **“Saya selalu mengulur waktu saat jam istirahat.”** Hal ini dapat dikatakan bahwa rendahnya karyawan yang mengulur waktu pada saat jam istirahat seperti karyawan beristirahat sebelum pada jam yang telah ditentukan ataupun menunda jam masuk setelah waktu istirahat selesai.

c) Variabel Distribusi Frekuensi *Turnover intention* (Y)

Tabel IV – 8 Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban (Y)

No	Pernyataan	<i>Turnover Intention</i>							Mean	Kriteria
		5	4	3	2	1	TF	TS		
1	Saya sering berfikir untuk berhenti pekerjaan saat ini.	0	45	23	0	0	68	249	3,7	Tinggi
2	Saya sering berfikir untuk meninggalkan pekerjaan saat ini.	0	10	58	0	0	68	262	3,9	Tinggi

3	Saya berniat keluar dari perusahaan dalam waktu dekat.	4	64	0	0	0	68	276	4,1	SangatTinggi
4	Saya memilih bertahan pada lingkungan pekerjaan saat ini.	0	10	37	21	0	68	193	2,8	Sedang
5	Saya berniat keluar dari perusahaan jika ada kesempatan kerja yang lebih baik.	11	57	0	0	0	68	283	4,2	SangatTinggi
6	Saya sering mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan lain.	7	61	0	0	0	68	279	4,1	Tinggi
Rata – Rata									3,8	Tinggi

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (2024)

Berdasarkan hasil rekapitulasi distribusi diatas, dapat disimpulkan bahwa rata – rata distribusi jawaban memperlihatkan indeks rata-rata (3,8) sehingga dapat dikatakan bahwa perilaku *turnover intention* pada karyawan PT Wijaya Gyokai Indonesia tergolong tinggi. Rata- rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada nilai mean 4,2 terdapat pada item P5 yakni **“Saya berniat keluar dari perusahaan jika ada kesempatan kerja yang lebih baik.”** Hal ini menunjukkan bahwa banyaknya karyawan yang ingin keluar dari perusahaan jika mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain yang lebih baik. Terlihat dari data turnover yang ada pada PT Wijaya Gyokai Indonesia selalu mengalami kenaikan pada setiap tahunnya. Sedangkan rata – rata distribusi jawaban dengan nilai mean terendah yaitu

2,8 terletak pada P4 “**Saya memilih bertahan pada lingkungan pekerjaan saat ini.**” Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Wijaya Gyokai Indonesia mereka bertahan dengan pekerjaannya saat ini karena kesulitan dalam mencari pekerjaan.

4.2.2. Uji Validitas

Penelitian ini mengenai *job embeddedness*, *withdrawal behavior* dan *turnover intention* dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 68 orang, dan dengan nilai signifikannya sebesar 5% (0,05). Maka dari itu, $df = 68 - 2 = 66$, dengan nilai R_{tabel} yang diperoleh sebesar 0,2387. Berikut hasil R_{hitung} setiap variabel yaitu :

a) Uji Validitas *Job Embeddedness* (X1)

Hasil pengujian Validitas *Job Embeddedness* dapat dilihat dari output SPSS sebagai berikut :

Tabel IV – 9 Uji Validitas *Job Embeddedness*

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
P1	0,511	0.2387	Valid
P2	0,355	0.2387	Valid
P3	0,488	0.2387	Valid
P4	0,259	0.2387	Valid
P5	0,681	0.2387	Valid
P6	0,700	0.2387	Valid
P7	0,714	0.2387	Valid
P8	0,734	0.2387	Valid
P9	0,605	0.2387	Valid
P10	0,589	0.2387	Valid
P11	0,586	0.2387	Valid
P12	0,455	0.2387	Valid

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS

Berdasarkan tabel diatas, maka dari 12 pernyataan kuesioner tentang *Job Embeddedness* secara keseluruhan dikatakan Valid dan Signifikan. Hal ini disebabkan nilai rhitung pernyataan lebih besar dari pada nilai rtabel dengan nilai 0.238. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid.

b) Uji Validitas *Withdrawal behavior*(X2)

Hasil pengujian Validitas *Job Embeddedness* dapat dilihat dari output SPSS sebagai berikut :

Tabel IV – 10 Uji Validitas *Withdrawal behavior*

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
P1	0,747	0,238	Valid
P2	0,580	0,238	Valid
P3	0,691	0,238	Valid
P4	0,692	0,238	Valid
P5	0,323	0,238	Valid
P6	0,249	0,238	Valid

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS

Berdasarkan tabel diatas, maka dari 6 pernyataan atas pernyataan tentang *withdrawal behavior* secara keseluruhan dapat dikatakan Valid dan Signifikan. Hal tersebut disebabkan nilai rhitung dari setiap pernyataan lebih besar disbanding nilai rtabel dengan nilai 0,2387. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa seluruh opsi jawaban dari setiap pernyataan dari responden dinyatakan Valid.

c) Uji Validitas *Turnover intention* (Y)

Tabel IV – 11 Uji Validitas *Turnover Intention*

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
P1	0,587	0,238	Valid
P2	0,392	0,238	Valid
P3	0,312	0,238	Valid
P4	0,837	0,238	Valid
P5	0,645	0,238	Valid
P6	0,606	0,238	Valid

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS

Berdasarkan tabel diatas, maka dari 6 pernyataan atas kuesioner tentang *turnover intention* secara keseluruhan dikatakan Valid dan Signifikan. Hal tersebut disebabkan nilai rhitung dari setiap pernyataan lebih besar disbanding nilai rtabel dengan nilai 0,2387. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa seluruh opsi jawaban dari setiap pernyataan dari responden dinyatakan Valid.

4.2.3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai Cronbach's Alpha (α) masing – masing variabel. Apabila Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka indikator dari variabel dinyatakan reliabel. Hasil reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut :

a) Uji Reliabilitas *Job Embeddedness* (X1)

Tabel IV – 12 Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas *Job Embeddedness*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,617	12

Sumber : Hasil Pengeloaan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Embeddedness* memiliki nilai Cronbach's Alpha (0,617) > 0,60 maka instrument tersebut dinyatakan reliabel.

b) Uji Reliabilitas *Withdrawal behavior* (X2)

Tabel IV – 13 Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas *Withdrawal behavior*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha
0,671	0,671

Sumber : Hasil Pengeloaan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel *withdrawal behavior* memiliki nilai Cronbach's Alpha (0,671) > 0,60 maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel.

c) Uji Reliabilitas *Turnover intention* (Y)

Tabel IV – 14 Hasil Pengukuran Uji Turnover intention

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha
0,602	0,602

Sumber : Hasil Pengeloaan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel *turnover intention* memiliki nilai Cronbach's Alpha (0,602) > 0,60 maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel.

4.2.4. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

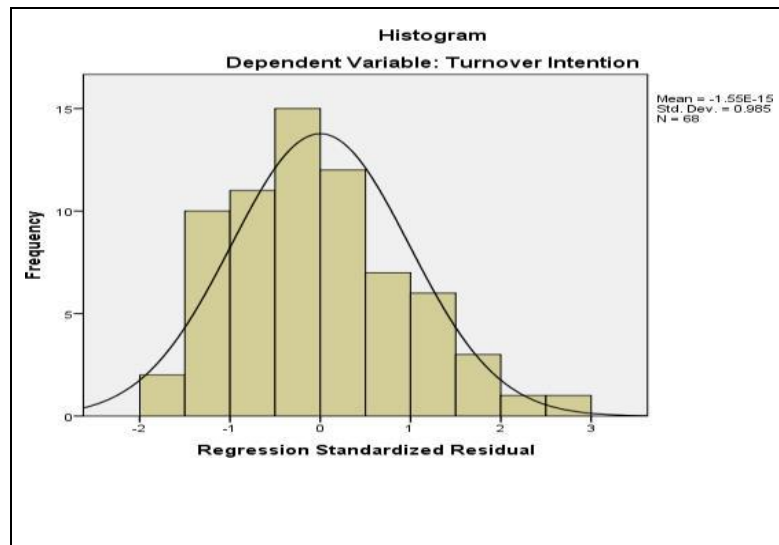
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi atau tidak. Untuk menguji apakah data yang digunakan normal atau tidak, dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov. Apabila koefisien Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal.

Tabel IV – 15 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,22591346
Most Extreme Differences	Absolute	0,082
	Positive	0,082
	Negative	-0,068
Test Statistic		0,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (2024)

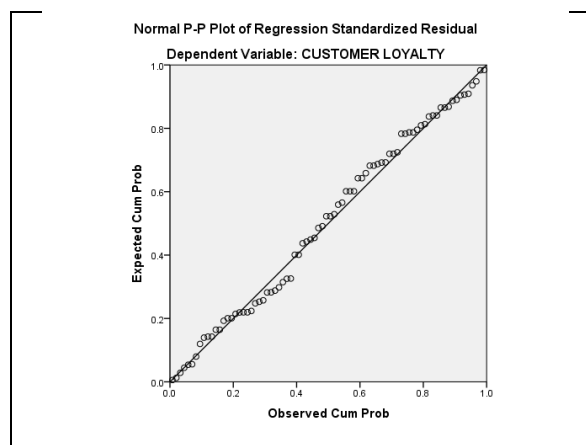
Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa hasil pengujian dari uji Kolmogorov-Smirnov memperoleh nilai Sig. sebesar $0,200 > 0,05$. Maka dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa data dalam model regresi terdistribusi secara normal atau dapat dikatakan bahwa untuk model regresi penelitian ini memenuhi asumsi normalitas. Adapun bentuk histogram normalitas residual dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (2024)

Gambar IV – 1 Grafik Normalitas Residual

Berdasarkan hasil uji histogram pada Gambar diatas, menunjukkan grafik histogram membentuk pola seperti gunung, artinya hasil pola distribusi tersebut dikatakan normal. Kemudian pengujian normalitas dengan menggunakan model normal probabily plot dengan hasil uji sebagai berikut :



Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (2024)

Gambar IV – 1 Grafik Normalitas Residual

Berdasarkan pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa grafik P-P Plot titik-titik membentuk pola memanjang dengan mengikuti arah garis diagonal yang dimana apabila data mendekati disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal menunjukkan bahwa pola distribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini memenuhi syarat normal Probability-Plot, artinya data pada penelitian ini berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinearitas tersebut dapat dilakukan dengan melihat kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas
- Jika nilai $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas
- Jika nilai tolerance $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas
- Jika nilai tolerance $< 0,10$ maka terjadi multikolinearitas.

Tabel IV – 16 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	32,749	1,989		16,464	0,000		
	X1	-0,129	0,048	-0,285	-2,687	0,009	0,949	1,053
	Y	-0,268	0,069	-0,413	-3,892	0,000	0,949	1,053

Sumber : Hasil Pengeloaan SPSS (2024)

Berdasarkan hasil output tabel IV-17 diatas, dapat dilihat pada kolom VIF dapat diketahui bahwa *Job Embeddedness* dan *withdrawal behavior* memiliki nilai sebesar 1,053. Kemudian pada kolom tolerance dapat diketahui bahwa *Job Embeddedness* dan *withdrawal behavior* memiliki nilai tolerance sebesar 0,949. Karena nilai $VIF < 10,00$ dan nilai $tolerance > 0,100$ maka disimpulkan bahwa model regresi bebas multikolinearitas atau tidak adanya masalah multikolinearitas.

c) Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikan kurang dari 0,05.

1. Uji Linearitas *Job Embeddedness* Terhadap *turnover intention*

Tabel IV – 17 Uji Linearitas *job embeddedness* Terhadap *turnover intention*

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X* Y	Between Groups	(Combined)	46,018	16	2,876	1,484	0,143
		Linearity	20,723	1	20,723	10,690	0,002
		Deviation from Linearity	25,295	15	1,686	0,870	0,600
	Within Groups		98,864	51	1,939		
	Total		144,882	67			

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (2024)

Berdasarkan hasil tabel data IV-18 diatas, diperoleh nilai signifikan pada *linearity* sebesar $0,002 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel *Job Embeddedness* terhadap *turnover intention*.

2. Uji Linearitas *withdrawal behavior* Terhadap *turnover intention*

Tabel IV – 18 Uji Linearitas *wihdrawal behavior* Terhadap *turnover intention*

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X*Y	Between Groups	(Combined)	59,874	10	5,987	4,015	0,000
		Linearity	33,010	1	33,010	22,134	0,000
		Deviation from Linearity	26,864	9	2,985	2,001	0,056
	Within Groups		85,009	57	1,491		
	Total		144,882	67			

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (2024)

Berdasarkan hasil tabel IV-19 diatas, diperoleh nilai signifikan pada *linearity* pada variabel *withdrawal behavior* yaitu sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linearitas secara

signifikan antara variabel *withdrawal behavior* terhadap *turnover intention*.

d) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dengan uji glejser dilakukan dengan nilai absolut residual. Jika nilai signifikan kedua variabel lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas :

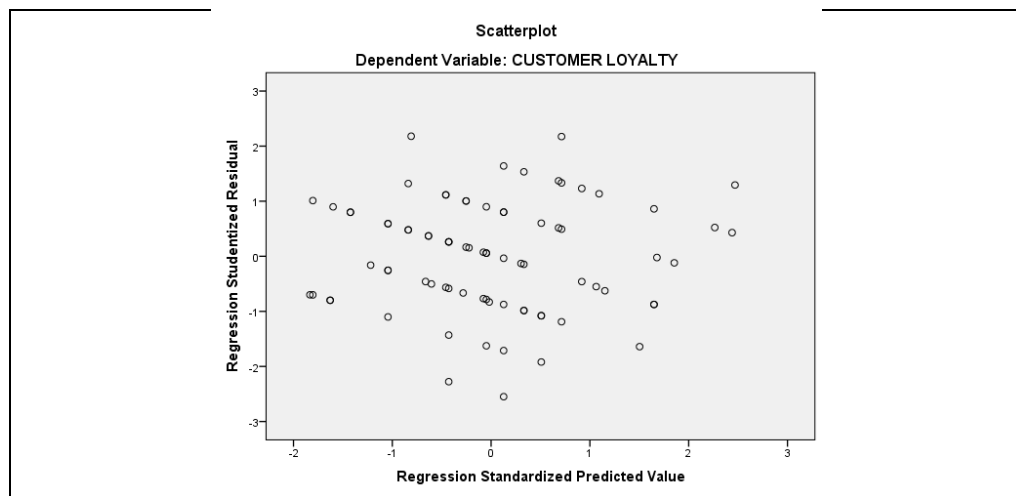
Tabel IV – 19 Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,182	1,203		1,813	0,074
	<i>Job Embeddedness</i>	-0,016	0,029	-0,071	-0,560	0,578
	Wihdrawal Behavior	-0,031	0,042	-0,094	-0,748	0,457

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (2024)

Berdasarkan hasil data diatas, dapat dilihat nilai signifikan dari variabel X1 sebesar 0,578 dan nilai signifikan variabel X2 sebesar 0,457. Nilai signifikan dari kedua variabel tersebut lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji scatterplot, dengan hasil seperti gambar dibawah ini :

Gambar IV - 3 Scatterplot Uji Heterokedastisitas



Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (2024)

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik meyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas dan tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan pada model regresi tersebut bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

e) Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak adanya masalah autokorelasi. Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan uji Durbin-Watson (Uji - DW). Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV – 20 Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.986 ^a	0,972	0,971	0,24866	1,721
a. Predictors: (Constant), <i>Withdrawal behavior</i> , <i>Job Embeddedness</i>					
b. Dependent Variable: <i>Turnover intention</i>					

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (2024)

Berdasarkan hasil tabel data diatas, dapat dilihat nilai Durbin Watson sebesar 1,721. Jumlah sampel 68 (n) dan jumlah variabel independent 2 ($k = 2$), maka dari tabel Durbin-Watson akan didapat nilai $dU = 1,664$ dan $dL = 1,539$ dengan nilai $4 - dU = 4 - 1,664 = 2,336$ dan nilai $4 - dL = 4 - 1,539 = 2,461$. Sehingga $dU < DW < 4 - dU$ atau $1,664 < 1,721 < 2,336$. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut terjadi autokorelasi.

4.2.5. Uji Regresi Linear Sederhana

Menurut (Sugiyono, 2019) analisis regresi linear sederhana adalah suatu analisis yang menjelaskan tentang akibat dan besarnya akibat yang ditimbulkan oleh satu atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Penelitian ini menggunakan analisis linear berganda karena jumlah variabel independent terdiri dari lebih dari satu.

- Jika nilai signifikan $< 0,05$ artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.
- Jika nilai signifikan $> 0,05$ artinya variabel X tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel Y.

Tabel IV – 21 Uji Regresi Linear Sederhana X1 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,037	1,924		15,095	0,000
	<i>Job Embeddedness</i>	-0,171	0,052	-0,378	-3,319	0,001

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana diatas,
maka diperoleh nilai sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 29,037 + (-0,171)$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka hasil yang di peroleh dari pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *turnover intention* memiliki persamaan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 29,037 dengan demikian dapat diartikan bahwa nilai konstanta *Job Embeddedness* adalah sebesar 29,037 maka bisa diartikan variabel tersebut bernilai 0 (konstan). Hal ini variabel *Job Embeddedness* bernilai 29,037.
- 2) Koefisien regresi *Job Embeddedness* sebesar (-0,171) menyatakan bahwa variabel dependen bernilai negatif, dengan demikian menyatakan bahwa jika variabel independen meningkat 1% maka variabel dependen menurun, begitu pula sebaliknya. Sehingga dikatakan bahwa arah pengaruh variabel *JobEmbeddedness* terhadap *turnover intention* adalah negatif.

Tabel IV – 22 Analisis Regresi Sederhana X2 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	18,209	1,120		16,262	0,000
	<i>Withdrawal behavior</i>	0,227	0,056	0,445	4,032	0,000

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (2024)

Berdasarkan hasil regresi diatas, maka hasil yang diperoleh dari pengaruh *withdrawal behavior* maka nilai *turnover intention* memiliki persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 18,209 + 0,227x$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka hasil yang di peroleh dari pengaruh *withdrawal behavior* terhadap *turnover intention* memiliki persamaan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 18,209 dengan demikian, dapat diartikan bahwa nilai konstanta *withdrawal behavior* adalah sebesar 18,209. Maka bisa diartikan variabel tersebut bernilai 0 (konstan). Hal ini variabel *withdrawal behavior* bernilai 18,209.
2. Nilai koefisien regresi variabel independen bernilai positif sebesar 0,227 maka bisa diartikan bahwa jika variabel independen meningkat maka variabel dependen akan naik, begitu pula sebaliknya. Sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel *withdrawal behavior* terhadap

turnover intention adalah positif.

4.2.6. Analisis Koefisien Determinasi (R)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independent yaitu *Job Embeddedness* (X1) dan *withdrawal behavior* (X2) terhadap variabel dependent yaitu *turnover intention* (Y). Hasil output menggunakan SPSS 22 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

- a) Analisis koefisien determinasi *job embeddedness* terhadap *turnover intention*

Tabel IV – 23 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.560 ^a	0,313	0,303	1,22761
a. Predictors: (Constant), <i>Job Embeddedness</i>				

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas, diperoleh output nilai R square sebesar 0,312 atau 31,3%. Dimana nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *turnover intention* sebesar 31,3%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

- b) Analisis koefisien Determinasi *Withdrawal behavior* terhadap *turnover intention*

Tabel IV – 24 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.539 ^a	0,290	0,279	1,24842
a. Predictors: (Constant), <i>Withdrawal Behavior</i>				

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas, diperoleh output nilai R square sebesar 0,290 atau 29%. Dimana nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh *withdrawal behavior* terhadap *turnover intention* sebesar 29%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2.7. Uji Parsial (T)

Uji parsial (T) digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependent yaitu *Job Embeddedness* dan *withdrawal behavior* secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention*. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
 - Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - Jika $sig < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
 - Jika $sig > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 1) Uji T (parsial) *Job Embeddedness* terhadap *turnover intention*

Tabel IV – 25 Hasil Uji T X1 Terhadap Y (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,037	1,924		15,095	0,000
	<i>Job embeddedness</i>	-0,171	0,052	-0,378	-3,319	0,001

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *turnover intention* bahwa nilai yang diperoleh untuk nilai t- hitung variabel *Job Embeddedness* (X1) sebesar (-3,319). Artinya, t-hitung (-3,319) < 1.668 serta nilai signifikan 0,001 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak. Jadi, variabel *Job Embeddedness* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan

2) Uji T (Parsial) *withdrawal behavior* terhadap *turnover intention*

Tabel IV – 26 Uji T (Parsial) X2 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,209	1,120		16,262	0,000
	<i>Withdrawal behavior</i>	0,227	0,056	0,445	4,032	0,000

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian pengaruh *withdrawal behavior* terhadap *turnover intention* bahwa nilai yang diperoleh untuk nilai t- hitung variabel

withdrawal behavior (X2) sebesar (4,032). Artinya, t-hitung (4,032) > 1,997 serta nilai signifikan 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, variabel *withdrawal behavior* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan.

4.3 Pembahasan

Dari semua hasil analisis data yang sudah dilakukan, maka berikut ini adalah pembahasan secara ringkas terkait penelitian pengaruh *Job Embeddedness* dan *Withdrawal Behavior* terhadap *Turnover Intention*.

1. Pengaruh *Job Embeddedness* (X) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti ditemukan adanya fenomena bahwa di PT Wijaya Gyokai Indonesia sebagai yaitu belum optimalnya tingkat kelekatan pada karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa budaya dan lingkungan yang diterapkan perusahaan tidak mendukung seperti karyawan tidak mendapatkan penghargaan atas kinerjanya yakni tidak adanya sistem bonus walaupun karyawan telah menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan bahkan menyelesaikan tugas melebihi target. Sehingga karyawan merasa tidak puas dan menurunnya motivasi untuk

bertahan. Hal lain yang ditemukan pada perusahaan yakni karyawan merasa kondisi lingkungan yang buruk, dimana tidak terdapat space khusus antara ruang administrasi dengan ruang produksi. Selain itu, fasilitas perusahaan yang buruk seperti ruang kerja yang bising yang disebabkan oleh peralatan mesin dapat mengganggu aktivitas perusahaan dan menimbulkan ketidaknyamanan saat bekerja.

Selanjutnya berdasarkan hasil observasi mengenai *Job Embeddedness* adanya komunikasi yang buruk di tempat kerja baik antara karyawan dengan atasan ataupun dengan rekan kerja. Hal ini ditandai dengan kurangnya koordinasi tim dengan baik dari atasan (*leader*) terhadap karyawan ataupun karyawan dengan sesama rekan kerja seperti mereka tidak saling berbagi informasi yang relevan demi keberlangsungan kerjasama tim. Selain itu karyawan pada PT Wijaya Gyokai Indonesia tidak saling berbaur dengan rekan kerja melainkan membentuk antar kelompok. Dengan demikian, dapat menjadi hambatan bagi keberlangsungan produktivitas perusahaan serta dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Keterbatasan kesempatan pengembangan karir juga menjadi prediktor belum optimalnya *Job Embeddedness* pada karyawan PT Wijaya Gyokai Indonesia, seperti tidak adanya jalur promosi yang diterapkan perusahaan kepada karyawan. Karyawan merasa tidak tahu bagaimana caranya mereka mengembangkan

komptensi yang dimiliki pada saat diperusahaaan agar mereka dapat mengembangkan karirnya sehingga karyawan mungkin akan mencari peluang karir ditempat lain dengan prospek kerja yang lebih jelas. Selain itu, tidak adanya sistem rotasi kerja pada perusahaan membuat karyawan tidak memiliki kesempatan untuk bergeser ke peran atau departemen lain didalam perusahaan saat ini bekerja dengan demikian dapat menyebabkan kepuasan kerja pada karyawan menurun.

Selanjutnya berdasarkan hasil observasi rendahnya kompensasi dan nilai-nilai yang tidak sesuai dengan hasil kerja karyawan. Hal ini terjadi karena upah yang ditawarkan perusahaan masih dibawah standar rata – rata pasar untuk posisi yang sama yakni masih dibawah UMR (Upah Minimum Regional), selain itu tidak adanya sistem pemberian reward sebagai mekanisme formal ataupun informal untuk mengakui dan menghargai pencapaian dan kontribusi karyawan. Hal ini dapaat menyebabkan kepuasan karyawan pada perusahaan akan menurun sehingga karyawan cenderung mencari pekerjaan ditempat lain.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa *job embeddedness* berdampak negatif dan signifikan terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Meskipun jumlah pekerjaan yang tertanam di PT Wijaya Gyokai Indonesia masih rendah, hasil uji hipotesis di atas menunjukkan bahwa ada nilai

signifikan yang menunjukkan bahwa karyawan tetap di perusahaan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa karyawan baru lulus SMA/K merasa mereka belum memiliki pengalaman kerja yang cukup, yang mendorong mereka untuk tetap di perusahaan meskipun pekerjaan yang tertanam di perusahaan kurang.

Peneliti ini diungkap sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Dewi, 2015) yakni semakin tinggi *Job Embeddedness* maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* pada perusahaan. Ketika karyawan merasa terikat dengan organisasi dan komunitas yang ada, maka karyawan akan merasa senang bekerja dan melakukan tugas serta kewajibannya dengan baik, sehingga mampu mengurangi dampak terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian selanjutnya menurut (Ciptaningtyas et al., 2017) yakni prediktor utama dari lemahnya *Job Embeddedness* yakni rendahnya kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang mengakibatkan keinginan untuk menghindari resiko terjadinya ketidakamanan dalam bekerja termasuk berniat untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasi. Faktor lainnya yang mempengaruhi rendahnya tingkat *Job Embeddedness* yakni faktor individu yaitu usia karyawan, tingkat pendidikan serta level kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan (Rosita & Susilowati, 2024) yang menunjukkan bahwa berkembangnya *Job*

Embeddedness pada seorang pekerja dipengaruhi pada lingkungan yang telah terbentuk dalam dirinya sendiri maupun sekitar. *Job Embeddedness* berusaha membentuk keberadaan karyawan untuk menumbuhkan rasa keterikatan kerja dalam sebuah organisasi yang akhirnya akan membuat karyawan sulit untuk meninggalkan pekerjaan tersebut. Selain itu juga rendahnya sistem pengembangan menjadi salah satu permasalahan yang signifikan seperti karyawan tidak mendapatkan bonus ataupun tunjangan lainnya sehingga karyawan enggan untuk menunjukkan loyalitas terhadap pekerjaan dan organisasi.

Menurut (Rosita & Susilowati, 2024) ada beberapa upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan *Job Embeddedness* berdasarkan hasil pengelolaan data diatas yakni dengan memperbaiki sistem pengembangan karir karyawan dengan memberikan peluang serta perusahaan memberlakukan sistem pendapatan yang dapat mengaplikasikan kemampuan secara optimal. Hal tersebut ternyata selaras dengan sistem pendapatan dan reward yang diterapkan oleh HRD PT Wijaya Gyokai Indonesia. Dengan diberikan tunjangan serta jaminan kesehatan yang tersedia, dan tunjangan hari raya. Selain itu diberlakukan beberapa reward dan ajang prestasi untuk karyawan yang mencapai atau melebihi target yang disiapkan oleh perusahaan akan membuat karyawan menjadi sebuah kerugian yang besar jika

meninggalkan perusahaan.

Dalam hal ini perusahaan harus memiliki strategi untuk meningkatkan job embeddedness diantaranya dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Strategi ini menekankan pada lingkungan yang baik agar dapat meningkatkan kenyamanan karyawan pada saat berada di tempat kerja, meningkatkan kepuasan serta produktivitas karyawan. Menurut (Jiang et.,al 2018) strategi untuk mengadakan lingkungan kerja yang baik perlu melibatkan berbagai aspek diantaranya aspek budaya, kesehatan fisik dan mental hingga komunikasi dan peluang pembangunan. Lingkungan fisik yang nyaman sangatlah mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Contoh strategi yang dapat diterapkan diantaranya disediakan ruang kerja terpisah antara administrasi dengan operasional agar dapat menjaga privasi dan menumbuhkan kenyamanan kerja yang disebabkan oleh kebisingan mesin produksi, pencahayaan yang baik, serta tata letak ruang yang efisien dapat mengurangi stres fisik dan kelelahan. Dengan demikian jika diterapkan maka akan memiliki manfaat khususnya bagi produktivitas keberlangsungan kinerja perusahaan.

Selanjutnya dengan meningkatkan komunikasi efektif dan transparansi. Strategi ini menekankan pada membangun komunikasi yang efektif yang berfokus pada bagaimana

meningkatkan keterikatan karyawan dengan pekerja dan organisasi melalui komunikasi yang diterapkan. Menurut (Meyer, 2009) dengan adanya sistem transparansi dan aksesibilitas informasi antara atasan dengan karyawan dengan cara membuka diskusi internal dengan mengundang karyawan kedalam rapat ataupun diskusi lainnya maka dapat meningkatkan keterikatan karyawan. Strategi lainnya dalam meningkatkan komunikasi yang baik yakni dengan mengadakan pertemuan rutin dan berkualitas baik secara formal ataupun non formal seperti mengagendakan jalan-jalan bersama, agenda rapat mingguan serta mengadakan acara lainnya yang dapat terjalinnya antara karyawan dengan atasan serta sesama rekan kerja.

Selain itu, mengembangkan kesempatan pengembangan karir. Strategi ini menekankan pada sistem pengembangan karir dengan cara perusahaan dapat menawarkan rencana pengembangan karir yang jelas dengan jalur promosi, peluang pelatihan dan meningkatkan dukungan untuk pertumbuhan masa depan karyawan (M.L. Greenhaus & G.A. Callanan, 2006). Dengan mengembangkan peluang tersebut dengan panduan yang jelas dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.

Dengan Meningkatkan kesejahteraan karyawan. Strategi meningkatkan kesejahteraan karyawan tidak hanya berfokus pada pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif, tetapi juga

memastikan bahwa kompensasi tersebut berkontribusi pada kepuasan dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan seperti diberikannya reward, tunjangan dan akses kesehatan. Selain itu dengan menyediakan upah yang kompetitif seperti pemberian upah yang ditawarkan setara dengan kemampuan karyawan atau bahkan menawarkan upah yang ditawarkan bersaing dengan standar industri pasar dengan demikian karyawan akan merasa dihargai dan diberikan apresiasi oleh perusahaan.

2. Pengaruh *Withdrawal Behavior* (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti ditemukan adanya fenomena bahwa di PT Wijaya Gyokai Indonesia masih tingginya perilaku *withdrawal behavior* yang terjadi pada karyawan. Hal ini dikarenakan adanya penurunan produktivitas karyawan yang disebabkan oleh karyawan merasa tidak adanya kepuasan ditempat kerja. Ketika karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya mereka baik karena tugas yang tidak memuaskan, beban kerja yang tinggi atau kurangnya apresiasi karyawan tersebut menunjukkan perilaku *withdrawal behavior* sebagai cara untuk melarikan diri dari situasi yang tidak diinginkan. Fenomena yang ditemukan pada perusahaan tersebut yakni tingginya tingkat absensi pada karyawan dikarenakan berbagai faktor diantaranya yaitu masalah kesehatan yang

disebabkan oleh tingginya beban kerja namun tidak adanya fasilitas kesehatan yang diadakan perusahaan yang menyebabkan karyawan merasa kelelahan fisik dan stress serta dengan mudahnya karyawan keluar dari perusahaan.

Selain itu, pada PT Wijaya Gyokai Indonesia terdapat perilaku negatif seperti berbicara terlalu banyak pada saat jam kerja, terutama jika pembicaraan tersebut tidak berhubungan dengan pekerjaan, dapat berdampak buruk pada produktivitas dan lingkungan kerja secara keseluruhan. Dan ketika karyawan terlalu sering berbicara dan kurang fokus, mereka mungkin lebih cenderung membuat kesalahan dalam pekerjaan yang dapat berdampak pada hasil akhir dan reputasi perusahaan.

Selanjutnya berdasarkan hasil observasi lapangan perilaku *withdrawal behavior* menunjukkan bahwa adanya keterlambatan datang ketempat kerja berulang kali pada saat jam masuk kerja. Hal ini didukung oleh data keterlambatan dengan jumlah yang tinggi yang disebabkan oleh jarak tempuh rumah dan tempat kerja yang jauh, merujuk pada situasi dimana karyawan mengalami kesulitan untuk hadir tepat waktu atau secara konsisten di tempat kerja karena lokasi rumah mereka yang jauh dari lokasi mereka bekerja. Jarak yang signifikan antara tempat tinggal dan tempat kerja dapat menyebabkan masalah praktis dan psikologis yang mengarah pada peningkatan tingkat absensi. Karyawan yang

harus menempuh perjalanan panjang setiap hari untuk bekerja mungkin menghadapi kesulitan dalam menghadapi lalu lintas, transportasi publik yang tidak dapat diandalkan, atau kondisi cuaca yang buruk. Perjalanan yang memakan waktu lama dapat menyebabkan kelelahan dan stres, serta meningkatkan kemungkinan terlambat atau absen. Selain itu, perjalanan panjang dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang dapat berdampak negatif pada kesehatan karyawan. Kelelahan dapat mengurangi motivasi dan energi karyawan, serta memicu keterlambatan dengan demikian keterlambatan dan absensi yang tinggi akibat perjalanan yang jauh dapat menyebabkan penurunan produktivitas tim dan gangguan dalam operasional harian. Karyawan yang tidak hadir secara konsisten dapat menyebabkan kekurangan tenaga kerja dan membebani rekan kerja yang harus menutupi tugas mereka.

Selanjutnya berdasarkan hasil observasi peneliti menemukan bahwa banyaknya karyawan yang mengulur waktu pada saat jam istirahat mengacu pada perilaku di mana karyawan memperpanjang durasi istirahat mereka secara tidak sah atau sengaja tidak kembali tepat waktu ke pekerjaan setelah waktu istirahat berakhir. Perilaku ini dapat mencakup tindakan seperti datang terlambat setelah istirahat makan siang, menggunakan waktu istirahat untuk keperluan pribadi yang tidak terkait dengan

istirahat, atau memanfaatkan waktu istirahat lebih lama dari yang diizinkan. Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka atau tidak termotivasi mungkin menggunakan waktu istirahat sebagai kesempatan untuk melarikan diri dari pekerjaan atau memperpanjang waktu mereka jauh dari tugas-tugas mereka. Selain itu adanya pengawasan dari perusahaan juga dibutuhkan agar dapat mengontrol karyawan. Jika perusahaan tidak memiliki sistem pengawasan yang ketat atau tidak secara konsisten menegakkan kebijakan mengenai waktu istirahat, karyawan mungkin merasa bahwa mereka dapat memperpanjang waktu istirahat tanpa konsekuensi.

Berdasarkan hasil hipotesis menunjukkan bahwa *withdrawal behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Krausz et al., 1998) dimana prediktor keterlambatan dan ketidakhadiran menjadi penilaian sederhana adanya karyawan yang melakukan penarikan diri. Pada karyawan PT Wijaya Gyokai Indonesia terjadi perilaku penarikan diri seperti tingginya karyawan yang terlambat dan absensi yang dapat menyebabkan perilaku negatif pada perusahaan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan (Podsakoff et al., 2007) dimana hasil identifikasinya menunjukkan bahwa perilaku *withdrawal behavior* berhubungan erat dengan *turnover intention*. Faktor terjadinya penarikan diri

pada penelitian tersebut ditandai dengan absensi yang tinggi dan keterlambatan berulang kali. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang disiplin dalam bekerja, dengan adanya masalah tersebut akan menyebabkan penurunan moral karyawan, meningkatkan stress dan pada akhirnya mendorong mereka untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih stail dan baik. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang signifikan antara perilaku *withdrawal behavior* terhadap *turnover intention*. Dalam hal ini perusahaan harus memiliki strategi untuk menurunkan perilaku *withdrawal behavior* diantaranya menyediakan yaitu menentukan fleksibilitas absensi yang efektif. Menyiapkan fasilitas absensi yang efektif adalah kunci untuk memastikan bahwa sistem absensi di tempat kerja berjalan dengan baik dan dapat mengurangi ketidakhadiran yang tidak terduga. Contoh implementasi yang efektif yakni dengan menggunakan sistem absensi elektronik dengan menggunakan sistem absensi berbasis teknologi, seperti sistem clock-in/clock-out otomatis, biometrik (misalnya, pemindai sidik jari atau wajah), atau aplikasi mobile (Smith, P., & Colleagues, 2017). Selain itu Menyediakan aplikasi absensi mobile yang memungkinkan karyawan untuk *check-in* dan *check-out* dari ponsel mereka, terutama untuk pekerjaan jarak jauh.

Selain itu dengan Menyediakan sarana untuk menunjang keterlambatan. Strategi ini menekankan pada penurunan keterlambatan

dengan cara memberikan mess atau tempat tinggal bagi karyawan dapat menjadi strategi yang efektif untuk mengurangi keterlambatan, terutama di perusahaan yang memiliki karyawan yang tinggal jauh dari lokasi kerja atau di daerah dengan akses transportasi yang sulit. Dengan tempat tinggal yang dekat dengan tempat kerja, karyawan dapat menghindari masalah transportasi dan datang tepat waktu selain itu dengan menyediakan fasilitas tempat tinggal yang disediakan dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi tingkat *turnover*. Selain itu, untuk mengurangi keterlambatan dengan cara menerapkan kebijakan absensi yang jelas serta gunakan teguran lisan, tertulis hingga sanksi jika keterlambatan karyawan terus berlanjut.

- 1) Diberikannya pelatihan mengenai manajemen stress Strategi untuk mengurangi perilaku withdrawal melalui pelatihan manajemen stres melibatkan pendekatan yang sistematis untuk membantu karyawan mengatasi dan mengelola stres mereka dengan lebih baik dengan cara melakukan meditasi, relaksasi serta meningkatkan motivasi melalui pelatihan yang diberikan perusahaan guna untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan.
- 2) Diberlakukan sanksi untuk menurunkan penguluran waktu Strategi ini dengan membuat kebijakan yang jelas tentang jam istirahat, termasuk kapan waktu istirahat dimulai dan diakhiri sertaawasi waktu istirahat dan catat frekuensi keterlambatan. Gunakan data ini untuk menilai efektivitas strategi yang di harapkan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian analisis dan data serta temuan penelitian mengenai pengaruh *Job Embeddedness* dan *Withdrawal behavior* Terhadap *Turnover intention* pada PT Wijaya Gyokai Indonesia diatas, maka kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian tersebut yaitu sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan hasil analisis data ditemukan bahwa *job embeddedness* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa *job embeddedness* memainkan peran penting secara langsung dalam mengurangi niat keluar karyawan (*turnover Intention*). Dalam penelitian tersebut, *job embeddedness* mencakup aspek- aspek seperti keterikatan pada pekerjaan, hubungan sosial, dan kesesuaian dengan organisasi dimana karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka sesuai dengan nilai, kepribadian, dan tujuan karir mereka, serta sejauh mana mereka merasa cocok dengan budaya perusahaan. Dengan demikian semakin tinggi *job embeddedness* maka semakin rendah tingkat *turnover intention*.
- 2) Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa *withdrawal behavior* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Withdrawal behavior* yang terjadi

seperti absensi yang sering, penghindaran tanggungjawab dan penurunan keterlibatan terbukti berkontribusi pada adanya peningkatan *turnover intention*. Hasil penelitian diatas, menunjukkan bahwa karyawan yang menunjukkan perilaku penarikan diri cenderung memiliki niat keluar (*turnover intention*) yang lebih tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa perilaku *withdrawal behavior* dapat menjadi indikator awal dari ketidakpuasan yang mendalam dan potensi resiko peningkatan *turnover*. Dengan demikian, semakin tinggi *withdrawal behavior* maka semakin tinggi pula *turnover intention*.

5.2 Saran

5.2.1. Saran Praktis

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka diisarankan beberapa hal diantaranya :

- 1) Upaya yang dapat dilakukan pada PT Wijaya Gyokai Indonesia untuk meningkatkan *Job Embeddedness* yaitu dengan meningkatkan lingkungan kerja yang baik seperti memperbaharui fasilitas kerja karyawan, membuat ruang khusus antara ruang administrasi dengan ruang produksi. Selain itu, untuk meningkatkan *Job Embeddedness* juga perlu dilakukan komunikasi efektif bagi karyawan terhadap atasan ataupun dengan sesama rekan kerja, meningkatkan sistem pengembangan karir karyawan serta memeberikan nilai kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan.
- 2) Upaya yang dapat dilakukan pada PT Wijaya Gyokai

Indonesia untuk menurunkan *withdrawal behavior* yaitu dengan cara melakukan pelatihan manajemen stress seperti mengadakan acara refreshing bersama, meditasi serta menawarkan keseimbangan kerja dan kehidupan karyawan seperti program kesejahteraan. Selain itu, untuk mengurangi keterlambatan dengan cara menerapkan kebijakan absensi yang jelas serta gunakan teguran lisan, tertulis hingga sanksi jika keterlambatan karyawan terus berlanjut.

5.2.2. Saran Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai Pengaruh *job embeddedness* dan *withdrawal behavior* Terhadap *Turnover intention* dengan mengeksplorasi variabel-variabel tambahan seperti menambahkan variabel moderasi yang tidak digunakan peneliti dalam penelitian ini yang mungkin memberi pengaruh besar terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, peneliti berikutnya hendak perlu melakukan pengembangan mengenai faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010). Metodologi Penelitian. Jakarta: Pustaka Belajar.
- Astamarini, R. O. (2019). Analisis Pengaruh *Job Embeddedness* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt Purnama Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(2), Hal 430-436.
- Ayu, I., Rarasanti, P., & Suana, I. W. (2016). 249086-Pengaruh-Job-Embeddedness Kepuasan-Kerja-79a811Ef. 5(7), 4690–4718. Baharuddin, A. (2022) Time-based measures of work absence: A meta-analysis. "Journal of Applied Psychology, 83(4), 674-686.
- Chingono, 2023. (n.d.). Menyelidiki Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap niat berpindah : Peran mediasi keterikatan kerja F Chingono.
- Ciptaningtyas, A. H., Suyasa, P. T. Y. S., & Wati, L. (2017). *The Relationships Between Job Embeddedness , Person-Organization Fit , and Turnover Intention*. 33(1), 32–40.
- Dahri, N. W., Tjahjono, H. K., Muafi, M., & Prajogo, W. (2023). The Influence of Workplace Envy on Turnover Intention: The Mediating Role of Negative Emotion and Perception of Injustice. *Quality - Access to Success*, 24(193), 28–38.
- Dewi, M. S. (2015). Pengaruh *Job Embeddedness* dan *Work Engagegment* terhadap *Turnover Intention*. 3(2), 229–241. Ghazali, H. Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, H. Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM

SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Holtom, B. C., & Burch, T. C. (2016). "Theoretical extensions of job embeddedness: A review and agenda for future research." *Journal of Management*, 42(1), 293-316.

Iswati, (2022) *Effect Job Satisfaction, Workload And Organizational Commitment To Withdrawal Behavior In Non Government Employees In State Employees In Television And Radio Parliament. Journal of Economics, Finance And Management Studies*. 2234-2241.

Jiang et al. (2018): "*Job Embeddedness and Job Performance: The Role of Positive Emotions and Job Stress*" 200-001

Krausz, M., Koslowsky, M., Eiser, A., Bar-ilan, U., & Gan, R. (1998). *Pengaruh Distal dan Proksimal terhadap Turnover Intention dan Kepuasan : Dukungan untuk Teori Kemajuan Penarikan*. 71, 59–71. Ladao, L., Lacap,

J. P., Batac, J. A., Batac, J., & Dungo, J. M. (2022). The Mediating Effect of Perceived Organizational Support on the Relationship between Authentic Leadership and Turnover intention. *Asia-Pacific Social Science Review*, 22(1), 60–77.

Lehman, W.E.K. & Simpson, D.D. 1992, 'Employee Substance Use and On-the Job Behaviors', *Journal of Applied Psychology*, vol. 77, no. 3, pp. 309–21.

Masita, I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover intention (Studi Kasus Pada Karyawan Yayasan Cendikia Bunayya Kabanjahe). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 9(2), 1–14.

Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001).

- "Why people stay: Using *Job Embeddedness* to predict voluntary turnover." *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121.
- Mitchell, T. R., & Lee, T. W. (2006). "Job embeddedness: Current research and future directions." *The Academy of Management Journal*, 49(5), 1027-1037.
- Mobley, W. H. (2001). "Intermediate linkages in the relationship between job embeddedness and employee turnover." *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 535-543.
- NingTyas, A. P. A., Purnomo, S. H., & Aswar, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1634.
- Novitasari., (2016) *Employee Withdrawal Behaviours and Organizational Performance: A Study of Cutix Cables Plc, Nnewi and Juhes Industries Limited Awka, Anambra State.*
- Ortiz, D., & Dávila, O. G. (2024). *Should I Stay or Should I Go ? Job Embeddedness and Entrepreneurship in Highly Specialized Communities in Central.* 33.
- Podsakoff, N. P., Lepine, J. A., & Lepine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 438–454. 9010.92.2.438
- Priyatno, Duwi. (2013). *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.

- Prawitasari, A. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Mandiri Tunas Finance Bengkulu.
- Rahmat, A., & Handayani, R. (2022). Pengaruh Leader-Member Exchange terhadap Perilaku Penarikan Psikologis dengan Pemberdayaan Psikologis sebagai Intervening.
- Rosita, F., & Susilowati, C. (2024). *The Role of Flexible Work Arrangement , Job Embeddedness , and Work-Life Balance in Reducing Turnover Intention : Study on Millennials and Generation Z Employees*. 7(2), 53–69.
- Sihombing, A., & Saragih, S. (n.d.). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap *Turnover intentions* Dengan *Withdrawal Cognitions* dan *Job Search* Sebagai Variabel Pemediasi.
- Smith, P., & Colleagues (2017) "*The Impact of Automated Attendance Systems on Employee Absenteeism*" 14 (1) : 37
- Sugiyono. (2019). Uji Instrumen. Metodologi Penelitian Kuantitatif, 1(69), 5–24.
- T.D. Allen & D.A. Meyer (2009). "*Organizational Communication and Job Embeddedness: Exploring the Impact of Communication on Employee Retention*" 335-350 ; 6 (4) 7-5
- Wulandari, R. A., & Hadiwidjojo, D. S. (2021). "*Job Embeddedness, Organizational Commitment, and Employee Retention in Indonesian Service Sector*." Jurnal Sumber Daya Manusia, 21(3), 215-230.
- Živković, A., Fosić, I., & Pap-Vorkapić, A. (2023). *Perceived alternative job opportunities and turnover intention as preliminary steps in employee withdrawal*. *Strategic Management*, 28(3), 4–17.

DAFTAR LAMPIRAN
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh *Job Embeddedness* dan *Withdrawal Behavior* Terhadap *Turnover Intention* Pada PT Wijaya Gyokai Indonesia

Kepada yth Bapak/Ibu/Saudara/Saudari responden,

Dalam rangka memenuhi tugas studi di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon, bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian saya. Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis. Semua jawaban akan di rahasiakan. Keberhasilan penelitian ini sangat tergantung pada partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari. Atas dukungan dan partisipasinya kami mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,

Mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Cirebon

(Riska Winatari)

I. Petunjuk Pengisian

1. Isilah data diri Anda pada bagian identitas responden;
2. Pada bagian III, keterangan alternatif pilihan jawaban yang tersedia adalah:
 - a) SS = Sangat Setuju
 - b) S = Setuju
 - c) N = Netral
 - d) TS = Tidak Setuju
 - e) STS = Sangat Tidak Setuju
3. Pilihlah salah satu jawaban yang menurut Anda paling tepat dan atau sesuai dengan yang Anda rasakan. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda centang (✓) pada kolom alternatif jawaban.

II. Identitas Responden

Nama	:		
Usia	:	18 – 25 Tahun 26 – 35 Tahun 36 – 45 Tahun	
Jenis Kelamin	:	Laki-Laki	Perempuan
Pendidikan Terakhir	:	SMA Diploma S1	
Lama Bekerja	:	< 5 Tahun	> 5 Tahun

III. Kuesioner

Variabel X1 (*Job Embeddedness*)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa cocok dengan budaya perusahaan sehingga nyaman dengan pekerjaan saat ini					
2	Saya menyukai tempat kerja karena pada wilayah yang sama					
3	Saya merasa cocok dengan sistem pengembangan karir perusahaan sehingga dapat membantu mewujudkan masa depan					
4	Saya memiliki hubungan yang baik dengan komunitas kerja karena membentuk kekeluargaan					
5	Saya memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan atasan kerja					
6	Saya memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan rekan kerja					
7	Saya merasa memiliki gagasan yang sama dengan rekan kerja sehingga dapat menciptakan hubungan harmonis pada komunitas perusahaan					
8	Saya memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan tim kerja					
9	Saya memiliki hubungan yang dekat dengan rekan kerja sehingga saya merasa sulit meninggalkan komunitas					
10	Saya mendapat kompensasi yang sesuai dengan kinerja					
11	Saya merasa di hargai oleh senior atas capaian kerja					
12	Saya menyukai tugas yang diberikan perusahaan karena sudah sesuai dengan minat bakat					

Sumber : (Mitchell dan Lee, 2001)

Variabel X2 (*Withdrawal Behavior*)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu mempunyai niat untuk tidak berangkat kerja					
2	Saya sering melamun sehingga tidak fokus pada saat melakukan pekerjaan					
3	Saya selalu berbicara dengan rekan kerja pada saat jam kerja diluar konteks pekerjaan					
4	Saya sering ketiduran pada saat bekerja					
5	Saya selalu mengulur waktu saat jam istirahat					
6	Saya pernah mengambil peralatan kantor tanpa izin dari perusahaan					

Sumber : (Lehman & Simpson, 1992)

Variabel Y (*Turnover Intention*)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaan saat ini					
2	Saya sering berfikir untuk meninggalkan pekerjaan saat ini					
3	Saya berniat keluar dari perusahaan dalam waktu dekat					
4	Saya berniat keluar dari perusahaan setelah mendapatkan tawaran pekerjaan lain					
5	Saya sering mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan lain					
6	Saya berniat keluar dari perusahaan jika ada kesempatan kerja yang lebih baik					

Sumber : (Mobley, 2001)

TABULASI DATA

Variabel X1 (*Job Embeddedness*)

X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7	X1. 8	X1. 9	X1.1 0	X1.1 1	X1.1 2	Total
3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	29
2	2	2	4	2	3	3	3	2	2	3	3	31
3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	34
3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	33
4	4	2	4	4	2	2	5	2	2	2	2	28
4	4	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	33
2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	30
2	2	3	4	5	3	3	2	2	3	3	2	31
2	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	32
2	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	33
3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	34
2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	35
3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	34
2	2	3	4	3	2	3	2	2	3	2	3	31
4	2	3	4	2	2	3	2	2	3	2	3	30
2	2	2	4	3	2	3	2	3	3	3	3	32
4	2	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	32
2	2	2	4	3	2	2	5	3	4	2	2	30
2	2	2	4	3	2	2	5	2	3	2	2	28
3	2	2	4	2	2	3	3	2	4	2	2	31
4	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	26
4	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	25
4	2	2	4	2	5	2	3	3	2	2	2	28
3	5	2	4	4	4	4	3	3	2	4	4	38
3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	34
4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	38
4	3	3	3	4	4	3	4	2	2	4	4	34
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	36
4	4	2	4	4	5	2	4	2	2	5	5	36
3	4	2	4	5	5	2	4	2	4	5	5	39

Variabel X2 (*Withdrawal Behavior*)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X5.6	Total
4	4	3	3	3	3	20
4	4	3	3	3	3	20
4	4	3	3	3	3	20
2	2	3	3	3	3	16
2	3	3	3	3	3	17
2	2	3	3	3	3	16
4	3	3	4	3	3	20
3	3	3	4	3	2	18
4	3	4	4	3	3	21
4	3	3	3	3	2	18
3	3	5	3	3	2	19
3	3	5	2	5	2	20
4	4	4	4	3	3	22

Variabel Y (*Turnover Intention*)

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total
4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	3	4	4	23
4	4	5	3	4	4	24
4	4	5	3	4	4	24
4	4	5	3	5	4	25
4	4	5	3	5	4	25
4	3	4	3	5	4	23
4	4	4	3	5	4	24

LAMPIRAN DATA SPSS

1. Uji Validitas

a) Uji Validitas *JobEmbeddedness*

Correlations														
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	Tota 1
X1	Pearson Correlati on	1	0,18 1	0,15 4	0,20 7	0,14 3	0,08 0	.254 *	.319 **	0,13 4	0,05 4	0,07 2	- 0,03 7	.511 **
	Sig. (2- tailed)		0,14 1	0,21 1	0,09 0	0,24 6	0,51 8	0,03 7	0,00 8	0,27 7	0,66 1	0,56 0	0,76 4	0,00 0
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2	Pearson Correlati on	0,18 1	1	0,10 8	- 0,19 8	.360 **	0,01 0	0,23 0	0,09 6	0,05 1	- 0,12 8	0,13 5	- 0,09 4	.355 5*
	Sig. (2- tailed)	0,14 1		0,38 0	0,10 5	0,00 3	0,93 4	0,05 9	0,43 5	0,68 1	0,29 8	0,27 3	0,44 6	0,04 4
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X3	Pearson Correlati on	0,15 4	0,10 8	1	.272 *	.279 *	0,23 6	.388 **	.367 **	.315 **	.399 **	0,03 0	0,00 7	.488 **
	Sig. (2- tailed)	0,21 1	0,38 0		0,02 5	0,02 1	0,05 2	0,00 1	0,00 2	0,00 9	0,00 1	0,80 8	0,95 3	0,00 0
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X4	Pearson Correlati on	0,20 7	- 0,19 8	.272 *	1	- 0,16 8	0,11 7	0,05 4	0,19 4	- 0,15 2	0,19 8	0,04 5	0,02 2	.259 *
	Sig. (2- tailed)	0,09 0	0,10 5	0,02 5		0,17 1	0,34 2	0,66 4	0,11 2	0,21 5	0,10 5	0,71 3	0,86 1	0,03 3
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X5	Pearson Correlati on	0,14 3	.360 **	.279 *	- 0,16 8	1	.499 **	.385 **	.274 *	.428 **	.304 *	.445 **	.469 **	.681 **
	Sig. (2- tailed)	0,24 6	0,00 3	0,02 1	0,17 1		0,00 0	0,00 1	0,02 4	0,00 0	0,01 2	0,00 0	0,00 0	0,00 0
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X6	Pearson Correlati on	0,08 0	0,01 0	0,23 6	0,11 7	.499 **	1	.586 **	.554 **	.280 *	.304 *	.525 **	.333 **	.700 **
	Sig. (2- tailed)	0,51 8	0,93 4	0,05 2	0,34 2	0,00 0		0,00 0	0,00 0	0,02 1	0,01 2	0,00 0	0,00 5	0,00 0
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X7	Pearson Correlati on	.254 *	0,23 0	.388 **	0,05 4	.385 **	.586 **	1	.776 **	.429 **	.369 **	.286 *	0,05 8	.714 **
	Sig. (2- tailed)	0,03 7	0,05 9	0,00 1	0,66 4	0,00 1	0,00 0		0,00 0	0,00 0	0,00 2	0,01 8	0,63 9	0,00 0
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X8	Pearson Correlati on	.319 **	0,09 6	.367 **	0,19 4	.274 *	.554 **	.776 **	1	.514 **	.406 **	.313 **	0,09 8	.734 **

	Sig. (2-tailed)	0,008	0,435	0,002	0,112	0,024	0,000	0,000		0,000	0,001	0,009	0,427	0,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X9	Pearson Correlation	0,134	0,051	.315**	-0,152	.428**	.280*	.429**	.514**	1	.544**	.281*	.263*	.605**
	Sig. (2-tailed)	0,277	0,681	0,009	0,215	0,000	0,021	0,000	0,000		0,000	0,020	0,030	0,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X10	Pearson Correlation	0,054	-0,128	.399**	0,198	.304*	.304*	.369**	.406**	.544**	1	0,197	.317**	.589**
	Sig. (2-tailed)	0,661	0,298	0,001	0,105	0,012	0,012	0,002	0,001	0,000		0,108	0,008	0,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X11	Pearson Correlation	0,072	0,135	0,030	0,045	.445**	.525**	.286*	.313**	.281*	0,197	1	.411**	.586**
	Sig. (2-tailed)	0,560	0,273	0,808	0,713	0,000	0,000	0,018	0,009	0,020	0,108		0,000	0,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X12	Pearson Correlation	-0,037	-0,094	0,007	0,022	.469**	.333**	0,058	0,098	.263*	.317**	.411**	1	.455**
	Sig. (2-tailed)	0,764	0,446	0,953	0,861	0,000	0,005	0,639	0,427	0,030	0,008	0,000		0,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Total	Pearson Correlation	.411**	.245*	.548**	.259*	.681**	.700**	.714**	.734**	.605**	.589**	.586**	.455**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,044	0,000	0,033	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b) Uji Validitas *Withdrawal Behavior*

Correlations								
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	Total
X1	Pearson Correlation	1	.570**	.353**	.436**	-0,033	0,051	.747**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,003	0,000	0,792	0,677	0,000
	N	68	68	68	68	68	68	68
X2	Pearson Correlation	.570**	1	.275*	0,125	-0,114	-0,055	.580**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,023	0,309	0,354	0,658	0,000
	N	68	68	68	68	68	68	68
X3	Pearson Correlation	.353**	.275*	1	.482**	0,117	-0,077	.691**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,023		0,000	0,341	0,530	0,000
	N	68	68	68	68	68	68	68
X4	Pearson Correlation	.436**	0,125	.482**	1	.258*	-0,055	.692**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,309	0,000		0,034	0,658	0,000
	N	68	68	68	68	68	68	68
X5	Pearson Correlation	-0,033	-0,114	0,117	.258*	1	0,107	.323**
	Sig. (2-tailed)	0,792	0,354	0,341	0,034		0,385	0,007
	N	68	68	68	68	68	68	68
X6	Pearson Correlation	0,051	-0,055	-0,077	-0,055	0,107	1	.249*
	Sig. (2-tailed)	0,677	0,658	0,530	0,658	0,385		0,041
	N	68	68	68	68	68	68	68
Total	Pearson Correlation	.747**	.580**	.691**	.692**	.323**	.249*	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,007	0,041	
	N	68	68	68	68	68	68	68

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

c) Uji Validitas *Turnover Intention*

Correlations								
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total
Y1	Pearson Correlation	1	-0,121	0,179	.298	.314	.242	.587
	Sig. (2-tailed)		0,324	0,145	0,014	0,009	0,047	0,000
	N	68	68	68	68	68	68	68
Y2	Pearson Correlation	-0,121	1	0,104	.341	-0,043	0,141	.392
	Sig. (2-tailed)	0,324		0,400	0,004	0,727	0,253	0,001
	N	68	68	68	68	68	68	68
Y3	Pearson Correlation	0,179	0,104	1	0,062	0,230	-0,085	.312
	Sig. (2-tailed)	0,145	0,400		0,617	0,060	0,492	0,010
	N	68	68	68	68	68	68	68
Y4	Pearson Correlation	.298	.341	0,062	1	.413	.453	.837
	Sig. (2-tailed)	0,014	0,004	0,617		0,000	0,000	0,000
	N	68	68	68	68	68	68	68
Y5	Pearson Correlation	.314	-0,043	0,230	.413	1	.377	.645
	Sig. (2-tailed)	0,009	0,727	0,060	0,000		0,002	0,000
	N	68	68	68	68	68	68	68
Y6	Pearson Correlation	.242	0,141	-0,085	.453	.377	1	.606
	Sig. (2-tailed)	0,047	0,253	0,492	0,000	0,002		0,000
	N	68	68	68	68	68	68	68
Total	Pearson Correlation	.587	.392	.312	.837	.645	.606	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,010	0,000	0,000	0,000	
	N	68	68	68	68	68	68	68

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,617	12

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,671	6

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,602	6

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,22591346
Most Extreme Differences	Absolute	0,082
	Positive	0,082
	Negative	-0,068
Test Statistic		0,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

b) Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	32,749	1,989		16,464	0,000		
	<i>Job Embeddedness</i>	-0,129	0,048	-0,285	-2,687	0,009	0,949	1,053
	Wihdrawal Behavior	-0,268	0,069	-0,413	-3,892	0,000	0,949	1,053

c) Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,182	1,203		0,074
	Job Embeddedness	-0,016	0,029	-0,071	0,578
	Wihdrawal Behavior	-0,031	0,042	-0,094	0,457

a. Dependent Variable: ABS_RES

d) Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X * Y	Between Groups	(Combined)	46,018	16	2,876	1,484	0,143
		Linearity	20,723	1	20,723	10,690	0,002
		Deviation from Linearity	25,295	15	1,686	0,870	0,600
	Within Groups		98,864	51	1,939		
	Total		144,882	67			

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X * Y	Between Groups	(Combined)	59,874	10	5,987	4,015	0,000
		Linearity	33,010	1	33,010	22,134	0,000
		Deviation from Linearity	26,864	9	2,985	2,001	0,056
	Within Groups		85,009	57	1,491		
	Total		144,882	67			

e) Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.986 ^a	0,972	0,971	0,24866	1,721
a. Predictors: (Constant), <i>Withdrawal behavior</i> , <i>Job Embeddedness</i>					
b. Dependent Variable: <i>Turnover intention</i>					

4. Analisis Data

a) Uji Parsial (T)

b) Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,037	1,924		15,095	0,000
	<i>Job Embeddedness</i>	-0,171	0,052	-0,378	-3,319	0,001

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,209	1,120		16,262	0,000
	<i>Withdrawal behavior</i>	0,227	0,056	0,445	4,032	0,000

5. R Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568

6. Tabel Durbin Watson 5% (0,005)

n	k=1		k=2		k=3		k=4	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
60	1.5485	1.6162	1.5154	1.6518	1.4797	1.6889	1.4443	1.7274
61	1.5524	1.6189	1.5189	1.6540	1.4847	1.6904	1.4499	1.7281
62	1.5562	1.6216	1.5232	1.6561	1.4896	1.6918	1.4554	1.7288
63	1.5599	1.6243	1.5274	1.6581	1.4943	1.6932	1.4607	1.7296
64	1.5635	1.6268	1.5315	1.6601	1.4990	1.6946	1.4659	1.7303
65	1.5670	1.6294	1.5355	1.6621	1.5035	1.6960	1.4709	1.7311
66	1.5704	1.6318	1.5395	1.6640	1.5079	1.6974	1.4758	1.7319
67	1.5738	1.6343	1.5433	1.6660	1.5122	1.6988	1.4806	1.7327
68	1.5771	1.6367	1.5470	1.6678	1.5164	1.7001	1.4853	1.7335
69	1.5803	1.6390	1.5507	1.6697	1.5205	1.7015	1.4899	1.7343
70	1.5834	1.6413	1.5542	1.6715	1.5245	1.7028	1.4943	1.7351

7. T Tabel

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079