

Pengaruh Work Environment, Job Satisfaction dan Compensation Terhadap Job Embeddedness Di PT Wahana Kasih Mulia Cilacap

Intan Mufida

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ahmad Dahlan

Yogyakarta

Email: intanmufida078@gmail.com

Abstrak

Job Embeddedness adalah rasa keterikatan individu terhadap pekerjaannya atau organisasi, sehingga menjadikan individu tersebut tetap bertahan dalam pekerjaan atau organisasi. *Job Embeddedness* penting untuk menghadapi persaingan global, memiliki sumber daya manusia yang berkompeten tinggi dan memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Namun permasalahan yang muncul yaitu tidak semua karyawan memiliki rasa *Job Embeddedness* pada saat mereka bekerja. Tujuan penelitian ini untuk melihat pengaruh antara *Work Environment*, *Job Satisfaction* dan *Compensation* terhadap *Job Embeddedness*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Wahana Kasih Mulia yang berjumlah 105 orang, dengan menggunakan metode sampel jenuh yaitu 105 sampel. Metode dalam penelitian adalah metode kuantitatif, dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu Regresi Linier Berganda *software* SPSS 23. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Environment* dan *Compensation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Embeddedness*. Sedangkan *Job Satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Embeddedness*. Ketiga variabel tersebut memiliki kontribusi sebesar 53% terhadap *Job Embeddedness*.

Kata Kunci : Work Environment, Job Satisfactin, Compensation, Job Embeddedness.

PENDAHULUAN

Globalisasi membuat persaingan antar organisasi semakin ketat, untuk memenangkan persaingan organisasi diantara lain membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten tinggi, memiliki produktivitas kerja yang tinggi dan menguasai teknologi digital. Hal ini bisa dicapai salah satunya adalah pada saat organisasi mampu mempertahankan karyawan dan membuat karyawan memiliki keterikatan pada organisasi. Perusahaan modern mengharapkan para karyawannya untuk mempunyai keterikatan, proaktif, inisiatif dan mengambil tanggungjawab sebagai bagian dari perkembangan professional mereka dan komitmen terhadap standar kinerja yang tinggi (Bakker,dkk 2010)

Organisasi membutuhkan karyawan yang berdedikasi pada pekerjaan mereka. Hal ini dapat dicapai saat karyawan memiliki rasa keterikatan pada pekerjaannya, maka organisasi harus bisa membuat karyawan mempunyai keterikatan, selain itu menciptakan lingkungan kerja yang baik juga dapat membuat karyawan mempunyai keterikatan pada organisasi. Organisasi akan mempertahankan karyawan yang berkompeten dan karyawan yang memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi, begitupun dengan PT Wahana Kasih Mulia ini.

Salah satu cara untuk mengurangi berpindahnya karyawan yaitu dengan meningkatkan *Job Embeddedness* terhadap karyawan. *Job embeddedness* adalah keterikatan karyawan pada pekerjaan

yang menjadikan individu loyal dan tetap bekerja pada perusahaan, keterikatan kerja akan menjadikan individu loyal dan tetap bekerja pada perusahaanya (Reitz dan Anderson,2011)

Anita (2014) mendefinisikan *Work Environment* sebagai hal yang berada disekitar lingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dengan adanya *Work Environment* yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan motivasi karyawan, serta work environment dapat memberikan perasaan aman serta dapat membuat karyawan bekerja semaksimal mungkin (Naidoo dan Martins, 2014).

Faktor penyebab *Job Embeddedness* lainnya yaitu *Compensation*. Jika Perusahaan memberikan imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan maka *Job Embeddednes* akan meningkat. Menurut Sundaray (2012) Kompensasi memiliki pengaruh yang besar dan erat hubungannya dengan *Job Embeddednes*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis kuantitatif. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Work Environment, Job Satisfaction dan Compensation terhadap Job Embededddness di PT Wahana Kasih Mulia Cilacap. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT Wahana Kasih Mulia, dimana jumlah karyawannya adalah 105 orang, sampel yang digunakan oleh peneliti yaitu semua karyawan PT Wahana Kasih Mulia dengan jumlah responden 105 orang. peneliti menggunakan teknik sampel jenuh, dimana respondennya semua karyawan PT Wahana Kasih Mulia dengan jumlah sebanyak 105 sampel. Teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel (Sugiyono, 2017). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner dengan menggunakan metode skala likert. Teknik Analisis data pada penelitian ini adalah melakukan uji regeresi linier berganda dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI INSTRUMEN PENELITIAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas *Work Environment*

Item Pertanyaan	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel}	Keterangan
WE1	0,611	0,192	Valid
WE2	0,528	0,192	Valid
WE3	0,522	0,192	Valid
WE4	0,635	0,192	Valid
WE5	0,573	0,192	Valid
WE6	0,537	0,192	Valid
WE7	0,555	0,192	Valid

Sumber : Data Primer 2024

Tabel 2. Hasil Uji Validitas *Job Satisfaction*

Item Pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
JS1	0,614	0,192	Valid
JS2	0,637	0,192	Valid
JS3	0,507	0,192	Valid
JS4	0,533	0,192	Valid
JS5	0,530	0,192	Valid
JS6	0,746	0,192	Valid
JS7	0,616	0,192	Valid

Sumber : Data Primer 2024

Tabel 3. Hasil Uji Validitas *Compensation*

Item Pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
C1	0,726	0,192	Valid
C2	0,835	0,192	Valid
C3	0,797	0,192	Valid
C4	0,688	0,192	Valid
C5	0,774	0,192	Valid
C6	0,607	0,192	Valid
C7	0,575	0,192	Valid

Sumber : Data Primer 2024

Tabel 4. Hasil Uji Validitas *Job Embeddedness*

Item Pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
JE1	0,393	0,192	Valid
JE2	0,619	0,192	Valid
JE3	0,694	0,192	Valid
JE4	0,616	0,192	Valid
JE5	0,512	0,192	Valid
JE6	0,747	0,192	Valid

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan hasil analisis data uji validitas kuesioner, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid secara keseluruhan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai Pearson Correlation masing-masing pernyataan lebih dari 0,192.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Work Environment (X1)	0,644	Tidak Reliabel
Job Satisfaction (X2)	0,693	Tidak Reliabel
Compensation (X3)	0,841	Reliabel
Job Embeddedness (Y)	0,623	Tidak Reliabel

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 5, dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Environment*, *Job Satisfaction* dan *Job Embeddedness* dinyatakan tidak reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih kecil dari 0,70. Variabel *Compensation* dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70.

UJI HIPOTESIS

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	Sig.
(Constant)	1,257	0,004
Work Environment (X1)	0,187	0,039
Job Satisfaction (X2)	-0,198	0,030
Compensation (X3)	0,602	0,000

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS 23, dapat diketahui Persamaan Regresi Linear Berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,257 + 0,187.X1 - 0,198.X2 + 0,602.X3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 1,257 menyatakan bahwa, apabila nilai *Work Environment* (X_1), *Job Satisfaction* (X_2) dan *Compensation* (X_3) dianggap tidak ada (0) maka nilai dari variabel *Job Embeddedness* (Y) yaitu sebesar 1,257.
2. Koefisien regresi *Work Environment* (X_1) sebesar 0,187 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan nilai *Work Environment* tanpa diikuti dengan kenaikan nilai pada variabel lain (konstanta), maka akan meningkatkan nilai *Job Embeddedness* (Y) sebesar 0,187 satuan.
3. Koefisien regresi *Job Satisfaction* (X_2) sebesar -0,198 menyatakan bahwa setiap terjadi penurunan nilai *Job Satisfaction* tanpa diikuti dengan kenaikan nilai pada variabel lain (konstanta), maka akan menurunkan nilai *Job Embeddedness* (Y) sebesar -0,198 satuan.
4. Koefisien regresi *Compensation* (X_3) sebesar 0,602 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan nilai *Compensation* tanpa diikuti dengan kenaikan nilai pada variabel lain (konstanta), maka akan meningkatkan nilai *Job Embeddedness* (Y) sebesar 0,602 satuan.

Tabel 7. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Variabel	t_{hitung}	Sig.
Work Environment (X_1)	0,187	0,039
Job Satisfaction (X_2)	-0,198	0,030
Compensation (X_3)	0,602	0,000

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan hasil pengujian Regresi Linier Berganda dapat diketahui bahwa *Work Environment* memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,187 dengan signifikansi sebesar 0,039. Dengan demikian nilai signifikansi *Work Environment* lebih kecil dari 0,5 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. *Job Satisfaction* memiliki nilai t_{hitung} sebesar -0,198 dengan signifikansi sebesar 0,030. Dengan demikian nilai signifikansi *Job Satisfaction* lebih kecil dari 0,05 maka H_2 ditolak. *Compensation* memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,60 dengan signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian nilai signifikansi *Compensation* lebih kecil dari 0,5 maka H_3 diterima.

Tabel 8. Hasil Uji F (Uji Simultan)

F	Signifikan	Keterangan
37,936	0,000	H4 diterima

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda pada tabel 4.10 dapat diketahui bahwa *Work Environment*, *Job Satisfaction* dan *Compensation* memiliki nilai F_{hitung} sebesar 37,039 dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian nilai signifikansi dari variabel *Work Environment*, *Job Satisfaction* dan *Compensation* lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan H_4 diterima (*Work Environment*, *Job Satisfaction* dan *Compensation* secara simultan berpengaruh terhadap *Job Embeddedness*).

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R Square
1	0,530

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 9, maka dapat disimpulkan bahwa nilai *R square* adalah sebesar 0,530 atau 53%. Hal ini memiliki arti bahwa sebesar 53% *Job Embeddedness* karyawan PT Wahana Kasih Mulia dijelaskan oleh faktor *Work Environment*, *Job Satisfaction* dan *Compensation*. Sedangkan sisanya 47%, dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Work Environment* Secara Positif dan Signifikan Terhadap *Job Embeddedness*

Dari hasil penelitian Hipotesis 1 (H_1) dapat diketahui bahwa *Work Environment* memiliki nilai signifikan sebesar $0,039 < 0,5$ dan nilai regresinya sebesar $0,187$, maka H_1 diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *Work Environment* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Embeddedness* (Y) karyawan PT. Wahana Kasih Mulia. Artinya, semakin tinggi *Work Environment* yang dirasakan oleh karyawan PT. Wahana Kasih Mulia, maka akan semakin tinggi pula tingkat *Job Embeddedness* karyawan PT. Wahana Kasih Mulia.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sentoso (2019) dan Prasetyoning (2019) yang menyatakan bahwa *Work Environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Embeddedness*. Ketika karyawan merasakan lingkungan kerja yang nyaman, ruang kerja yang bersih, suasana pekerjaan yang penuh persaingan sehat dan saling menghargai maka dapat meningkatkan keterikatan karyawan pada perusahaan.

Pengaruh *Job Satisfaction* Secara Negatif dan Signifikan Terhadap *Job Embeddedness*

Dari hasil penelitian Hipotesis 2 (H_2) dapat diketahui bahwa *Job Satisfaction* memiliki nilai signifikan sebesar $0,030 < 0,5$ dan nilai regresinya sebesar $-0,198$, maka H_1 ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *Job Satisfaction* tidak berpengaruh terhadap *Job Embeddedness* karyawan PT Wahana Kasih Mulia. Artinya, semakin rendah *Job Satisfaction* yang dirasakan oleh karyawan PT Wahana Kasih Mulia, maka akan semakin tinggi *Job Embeddedness* karyawan PT Wahana Kasih Mulia.

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi mereka akan antusias dalam bekerja, mencintai pekerjaannya, bekerja lebih giat dan merasa dirinya bagian penting dari perusahaan hal ini dapat membuat *Job Embeddedness* pada karyawan tinggi. Dalam penelitian ini *Job Satisfaction* menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan, artinya karyawan PT. Wahana Kasih Mulia merasa bahwa *Job Satisfaction* yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan belum maksimal namun mereka masih tetap bertahan dalam perusahaan. Hal ini dikarenakan susah mencari pekerjaan dan PT Wahana Kasih Mulia merupakan satu-satunya perusahaan *Textile* dan *Garment* di Kecamatan Kedungreja. Tidak adanya promosi jabatan yang diberikan, sehingga karyawan tidak dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Kemudian dukungan dengan rekan kerja yang tidak menyenangkan, sehingga membuat karyawan merasa kurang nyaman dan kurang puas dalam bekerja.

Hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Afifah (2020) dan Coetzee,dkk (2013) yang menyatakan bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Embeddedness*.

Pengaruh *Compensation* Secara Positif dan Signifikan Terhadap *Job Embeddedness*

Dari hasil penelitian Hipotesis 3 (H_3) dapat diketahui bahwa *Compensation* memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,5$ dan nilai regresinya sebesar $0,602$, maka H_3 diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *Compensation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Embeddedness* karyawan PT Wahana Kasih Mulia. Artinya, semakin tinggi *Compensation* yang didapatkan oleh

karyawan PT Wahana Kasih Mulia, maka akan semakin tinggi pula Tingkat *Job Embeddedness* karyawan PT Wahana Kasih Mulia.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kharismawan dan Hayati (2022) yang menyatakan bahwa *Compensation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Embeddedness*. Ketika karyawan mendapatkan *Compensation* yang sesuai dengan pekerjaannya, maka kinerjanya juga akan semakin meningkat. Karyawan tersebut juga akan merasa nyaman di perusahaan tersebut, rasa keterikatan dengan perusahaan juga akan tinggi, sehingga ingin tetap berada di perusahaan tersebut.

Pengaruh Work Environment, Job Satisfaction dan Compensation Secara Simultan Terhadap Job Embeddedness

Dari hasil penelitian Hipotesis 4 (H₄) dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari persamaan variabel *Work Environment*, *Job Satisfaction* dan *Compensation* terhadap *Job Embeddedness* sebesar $0,004 < 0,05$, maka H₄ diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *Work Environment*, *Job Satisfaction* dan *Compensation* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Job Embeddedness* karyawan PT Wahana Kasih Mulia.

Karyawan PT. Wahana Kasih Mulia memiliki tugas untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perintah yang diberikan oleh perusahaan. Dalam bekerja karyawan tentunya pernah merasakan kenyamanan, rasa senang, kepuasan maupun rasa tidak puas karena kompensasi yang diberikan tidak sesuai. Perasaan senang atau tidaknya ini yang memicu tingkat *Job Embeddedness* karyawan terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa senang maka tingkat *Job Embeddedness* juga akan meningkat, tetapi jika rasa tidak puas dan sedihnya yang meningkat maka tingkat *Job Embeddedness* karyawan tersebut akan menurun.

KESIMPULAN

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui Pengaruh *Work Environment*, *Job Satisfaction* dan *Compensation* Terhadap *Job Embeddedness* Di Pt Wahana Kasih Mulia Cilacap. Dengan variabel independennya yaitu *Work Environment*, *Job Satisfaction* dan *Compensation*. Sedangkan variabel *Job Embeddedness* sebagai variabel dependen. Dari hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut : 1) *Work Environment* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Embeddedness*, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. 2) *Job Satisfaction* (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Embeddedness*, sehingga hipotesis kedua (H2) ditolak. 3) *Compensation* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Embeddedness*, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima.

DAFTAR PUSTAKA

Anitha J. (2014). Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol.63 No. 3, 2014

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka cipta.
- Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2003). Dual Processes At Work in A Call Centre: An Application of The Job Demands-Resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(4), 354-365.
- Chang, C.S. dan Chang, H.H. (2007). Effect of Internal Marketing in Nurse Job Satisfaction and Organizational Commitment: Example of Medical Centers in Southern Taiwan. *Journal of Nursing Research*, 15(4), 265-274
- Cintia, E. dan Gilang A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung I. *E-Proceeding of Management*, Vol.3, No. 1. 2016
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8) Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, J. (2016). *Teori Portofolio dan Analisis Investasi*. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta.
- Mufidah, Zuhrotul. (2018). *Pengaruh Job Embeddednes dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Trust*. Skripsi. Surabaya : Universitas Islam Negeri Sunan Ampel.
- Naidoo, P & Martins, N . (2014). Investigating the Relationship between Organizational Culture and Work Engagement. *Problems and Perspectives in Management*, Vol 12, Issue 4, 2014
- Ng, Thomas. W, & Feldman, Daniel. C. (2009). Occupational Embeddedness and Job Performance. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 30, pp.863-891.
- Notoadmodjo, S. (2009). Dasar-Dasar Manajemen. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ologbo, A.C dan Sofian, S. (2013). Individual and Organizational Factors of Employee Engagement on Employee Work Outcomes. *International Journal of Business and Behavioral Sciences*, Vol. 3, No.3: March 2013
- Sofyan, K.D (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA. *Jurnal Malikussaleh Industrial Engineering*, Vol.2 No.1, 2013
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sundaray, B.K. (2011). Employee Engagement: A Driver of Organizational Effectiveness. *European Journal of Business and Management*, Vol 3, No.8, 2011
- Thesiasari, F. D. R., Prasetyo, I., & Riswanti, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Job Embeddedness pada CV. Perjuangan Steel Surabaya. *Jurnal Menejerial Bisnis*, 2(3), 245-252.

Weiss, D.J, Dawis, R.V, Eglund, G.W. & Lofquist, L.H. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minnesota : University of Minnesota.

Widayat. (2004). *Metode Penelitian Pemasaran (Aplikasi Software SPSS)*. Malang.

Williams, M.L, Holly, H. Lucy, R. Larry, J.M, Shawn, M.C. (2008). A Comprehensive Model and Measure of Compensation Satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*.