

**PENGARUH *JOB EMBEDDEDNESS* TERHADAP INTENSI *TURNOVER*
KARYAWAN *CAROLINE OFFICER* PT. INFOMEDIA NUSANTARA**

**THE EFFECT OF *JOB EMBEDDEDNESS* TO *TURNOVER* INTENTION OF
CAROLINE OFFICER'S EMPLOYEE IN PT. INFOMEDIA NUSANTARA**

Sitti Nur Qalbi¹
Muhammad Jufri²
Nur Afni Indahari³

¹Departement of Psychology, Makassar University/ qalbiazka@gmail.com

² Departement of Psychology, Makassar University/ mjufri@yahoo.com

³Departement of Psychology, Makassar University/ afni_arifin@yahoo.co.id

ABSTRACT

INTRODUCTION *Employee's turnover is caused by intention to leave the job voluntarily based on their decision. Job embeddedness is one factor of turnover intention. The purpose of this study was to examine the effect of job embeddedness to turnover intention of Caroline Officer's employee in PT. Infomedia Nusantara.*

METHOD *The study subjects were 60 employees of Caroline Officer in PT. Infomedia Nusantara. The research design used quantitative design. The data was collected by using two instruments. The information being collected was turnover intention and job embeddedness. They were analyzed by using simple regression technic.*

RESULTS *This analysis found coefficient value was 0,662, and R square value was 0,439, significance value was 0,000<0,005. This negative result indicates a negative correlation between turnover's intention and job embeddedness. Contribution of job embeddedness to turnover intension is 43,9%.*

CONCLUSIONS AND RECOMENDATIONS *Hypotesis test result shows that HO is rejected. It means that there is negative effect of job embeddedness towards turnover intentioin to the employee of Caroline Officer PT. Infomedia Nusantara. The higher job embeddedness possessed by employee, the lower turnover intention. Based on the conclusion above, the researcher offers seme suggestion for the employee as follow; Employee who has found appropriate company for themselves is better to have relationship or good network with boss as well as friend who relates directly with his job or community in the work place and supervisor or head manager always keep a good relationship with all the employee and to notice about the suitability of the employee with their job and neighbourhood to build the employees ' embeddedness.*

Keywords: *Job Embeddedness, Intensi Turnover, Caroline Office*

Pendahuluan

Perusahaan dihadapkan pada suatu masalah dalam menjaga stabilitas produktivitas dan performansi perusahaan. *Turnover* merupakan salah satu perilaku karyawan yang menyebabkan berbagai kerugian bagi perusahaan, seperti biaya rekrutment dan pengembangan dan

pelatihan, serta kerugian tidak berwujud, seperti menurunnya semangat kerja karyawan dan ketidakpuasan pelanggan. Beberapa penelitian telah dilakukan untuk meminimalisir turnover yang terjadi pada berbagai perusahaan di Indonesia.

Sebuah penelitian oleh Hullin (Mitchell dkk, 2001) yang menemukan bahwa kelekatan organisasi (*job embeddedness*) mempengaruhi intensi turnover. Price dan Mueller (Mitchell dkk, 2001) menyatakan bahwa faktor non-pekerjaan seperti kelekatan keluarga atau konflik peran antar keluarga dan pekerjaan mempengaruhi intensi turnover. Job embeddedness merupakan konstruk baru yang ditemukan dan mempunyai pengaruh terhadap intensi turnover karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh job embeddedness terhadap intensi turnover Karyawan pada posisi *Caroline officer* PT. Infomedia Nusantara. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber ilmiah bagi para supervisor, *head department*, dan pemimpin PT. Infomedia Nusantara serta organisasi lainnya dalam meningkatkan retensi karyawan dan mencegah kerugian yang diakibatkan oleh *voluntary turnover* karyawan dengan memahami *job embeddedness* karyawan.

Intensi Turnover

Horn (Jufri, 2006) menyatakan bahwa intensi menunjuk keadaan pikiran individu yang diarahkan untuk melakukan suatu tindakan nyata yang dapat dilakukan atau tidak dapat dilakukan, dan diarahkan pada tindakan sekarang atau tindakan yang akan datang. Ancok (Susanti, 2008) menjelaskan bahwa intensi merupakan niat seseorang untuk melakukan perilaku tertentu. Niat untuk melakukan perilaku itu berkaitan erat dengan pengetahuan (*belief*) tentang suatu hal, sikap (*attitude*) terhadap hal tersebut dan perilaku itu sendiri sebagai wujud nyata dari niatnya.

Turnover merupakan proses individu ataupun kelompok meninggalkan organisasi mereka dan dalam proses tersebut harus ada yang menggantikan posisi yang ditinggalkan (Gul dkk., 2012). Zeffone (Susanti, 2008) menambahkan bahwa *turnover* adalah proses berhentinya karyawan dari tempat bekerja secara sukarela. Berdasarkan definisi tersebut,

intensi turnover merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela berdasarkan keputusan sendiri.

Intensi *turnover* diungkap dalam beberapa aspek. Ajzen (Susanti, 2008) dengan *Theory of Planned Behavior* menyatakan ada tiga determinan dari intensi *turnover*, yaitu:

1. *Attitude toward to intention turnover*. Seberapa jauh individu melakukan evaluasi maupun penilaian mengenai perilaku untuk melakukan *Turnover*.
2. *Subjective Norm*, persepsi individu terhadap tekanan dari lingkungan sosial untuk melakukan atau tidak melakukan *turnover*.
3. *Perceived behavioural control*. Menunjukkan seberapa mudah atau sulitnya melakukan tindakan yang dianggap sebagai cerminan pengalaman disamping halangan atau hambatan untuk melakukan *turnover* sebagai refleksi dari pengalaman masa lampau yang memberikan antisipasi terhadap hal baru.

Job embeddedness

Job embeddedness berarti keterikatan karyawan dalam suatu organisasi melalui jaringan sosial, yaitu kepercayaan dan kohesi. *Embeddedness* adalah semua faktor yang melibatkan karyawan dalam pekerjaan mereka. *Embeddedness* dapat terjadi jika terdapat kemiripan antara nilai-nilai pekerjaan dengan nilai individu dan nilai dalam masyarakat dengan nilai individu.

Job embeddedness didefinisikan sebagai suatu konstelasi luas pengaruh psikologis, sosial, dan finansial pada retensi karyawan (Zhang, Fried, & Griffeth, 2012). Pengaruh ini hadir pada pekerjaan, maupun di luar lingkungan kerja langsung, dan sering diistilahkan sebagai jaringan yang dapat membuat seseorang "terjebak" dalam pekerjaan.

Dimensi *job embeddedness* adalah hubungan seorang karyawan dengan orang lain atau masyarakat, kesesuaian antara organisasi dan lingkungan, dan

pengorbanan atau hal yang akan diberikan karyawan ketika meninggalkan organisasi. Ketiga aspek tersebut yaitu *fit* (kesesuaian), *link* (hubungan), dan *sacrifice* (pengorbanan). Dimensi *job embeddedness* sebagai berikut:

1. *Fit*. *Fit* didefinisikan sebagai kenyamanan yang dirasakan karyawan terhadap organisasi dan komunitas (Mitchell dkk, 2001). Berdasarkan teori tersebut, nilai pribadi, aspirasi karir, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan harus sesuai dengan budaya organisasi, dan dengan persyaratan pekerjaannya secara khusus (Mitchell dkk, 2001). Selain itu, seseorang akan mempertimbangkan kesesuaiannya dengan komunitas dan lingkungannya seperti iklim, kondisi cuaca, budaya umum yang berlaku, keyakinan agama, dan kegiatan hiburan.
2. *Link*. *Link* didefinisikan sebagai koneksi formal atau informal antara seseorang, lembaga, atau orang lain (Mitchell dkk, 2001). *Link* dalam organisasi seperti rekan kerja atau tim kerja karyawan, sedangkan *link* dalam satu komunitas, seperti sanak keluarga, teman-teman dan kelompok sosial.
3. *Sacrifice*. *Sacrifice* digambarkan sebagai kerugian yang dirasakan karyawan seperti kehilangan materi atau manfaat psikologis saat meninggalkan suatu pekerjaan (Mitchell dkk, 2001). Karyawan yang meninggalkan sebuah organisasi memungkinkan mengalami kerugian yang berhubungan dengan pekerjaan seperti kehilangan rekan kerja yang akrab, kehilangan proyek yang menarik, atau manfaat lain yang diinginkan. Selain kerugian dalam pekerjaan, karyawan akan mengalami kerugian yang berhubungan dengan komunitas seperti kehilangan sebuah perjalanan yang mudah, perawatan hari baik, atau keanggotaan klub lokal (Zhang, Fried, & Griffeth, 2012).

Job embeddedness adalah konstruk baru yang ditemukan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover*. Penelitian yang dilakukan oleh Cem Tanova dan Brooks C. Holtomb (2008), "Using job embeddedness factors to explain voluntary turnover in four European countries" menunjukkan bahwa keputusan karyawan untuk melakukan *turnover* tidak hanya dipengaruhi oleh sikap kerja individu dan peluang yang ada tetapi oleh *job embeddedness*. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa *turnover* yang dilakukan karyawan disebabkan oleh *job embeddedness* yang kurang. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis dalam penelitian ini yaitu "Ada pengaruh negatif job embeddedness terhadap intensi *turnover* Karyawan Caroline Officer PT. Infomedia Nusantara."

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Infomedia Nusantara pada posisi kerja *Caroline Officer*. Adapun teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang disesuaikan dengan tujuan penelitian. Kriteria sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan dengan masa kerja minimal 6 bulan atau pada tenure 3-5. Jumlah sampel dalam penelitian ini berdasarkan data karyawan yang diperoleh pada tanggal 29 Juni 2015 bahwa jumlah karyawan CO dengan masa kerja minimal 6 bulan adalah 88 orang.

Definisi Operasional

Variabel intensi *turnover* merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya menurut pilihannya sendiri. Aspek-aspek intensi *turnover* dalam penelitian ini sesuai dengan aspek yang dikemukakan oleh Ajzen (Susanti, 2008) yaitu: (1) *Attitude toward to intention turnover*, yang terdiri atas keinginan untuk mencari lowongan kerja

lain, evaluasi kemungkinan memperoleh pekerjaan lain, dan keinginan meninggalkan organisasi. (2) *Subjective norm*, persepsi individu terhadap tekanan dari lingkungan untuk melakukan atau tidak melakukan *turnover*, dan (3) *Perceived behavioural control*, adalah kemudahan atau hambatan yang dirasakan untuk melakukan *turnover*.

Variabel *job embeddedness* merupakan kombinasi dari enam faktor; kesesuaian karyawan dengan masyarakat, kesesuaian dengan organisasi, hubungan dengan masyarakat, hubungan dengan organisasi, pengorbanan meninggalkan masyarakat, dan pengorbanan meninggalkan organisasi (Holtomb & Tanovaa, 2008). Adapun aspek *Job embeddedness* dalam penelitian sesuai dengan pemaparan Mitchell dkk. (2001) sebagai berikut: (1) *Fit* merupakan kesesuaian yang dirasakan karyawan dengan organisasi dan masyarakat sekitar, (2) *Link* merupakan hubungan informal dan formal karyawan dengan organisasi dan komunitas atau masyarakat, (3) *Sacrifice* adalah kerugian yang dirasakan karyawan seperti kehilangan materi atau manfaat psikologis ketika meninggalkan organisasi dan komunitas tempat tinggalnya.

Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi dengan program IBM SPSS 22.0 for Windows.

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis terhadap data penelitian, diperoleh deskripsi statistik data penelitian untuk masing-masing skala. Rangkuman deskripsi data subjek dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini

Tabel 1. Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Empirik			SD
	Max	Min	Rerata	
Intensi <i>turnover</i>	72	28	50	9.6
<i>Job</i> <i>embeddedness</i>	70	37	50	7.5

Hasil Uji Asumsi

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode analisis *One Sample Kolmogorov Smirnov* dengan program IBM SPSS *Statistic 22*. Hasil uji normalitas dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Uji Normalitas

Variabel	K-SZ	Sig	Ket
Intensi <i>turnover</i>	0.096	0.200	Normal
<i>Job embeddedness</i>	0.104	0.081	Normal

Uji linearitas menggunakan *test of linearity* dengan program IBM SPSS *Statistics 22*. Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi antara intensi *turnover* dan *job embeddedness* sebesar 0,242, dengan signifikansi 0,00 yang berarti linear. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Uji Linearitas

Variabel	F	Sig	Ket
<i>Job embeddedness</i>	0.242	0.00	Linear

Variabel dependent : Intensi turnover

Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat yang antar variabel dengan arah hubungan negatif atau berlawanan arah ($r = -0,662$ dan nilai $p = 0,000$, $p < 0,01$). Nilai R^2 sebesar 0,439 yang berarti bahwa *job embeddedness* memberikan pengaruh sebesar 43,9% terhadap intensi *turnover*.

Hasil uji regresi aspek-aspek *job embeddedness* yaitu *fit*, *link*, dan *sacrifice* terhadap intensi *turnover* diperoleh nilai R^2 sebesar 0,321; 0,346; dan 0,494. Angka R^2 tersebut menunjukkan *fit* memberikan pengaruh sebesar 32,1%, *link* memberikan pengaruh sebesar 34,6%, dan *sacrifice* memberikan pengaruh sebesar 49,4% terhadap intensi *turnover*. Nilai uji ANOVA yang ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 49,240 dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,01$) yang berarti bahwa model persamaan regresi dapat

digunakan untuk memprediksi intensi *turnover* dalam penelitian ini. Dengan demikian, hipotesis penelitian ini diterima yaitu “Ada pengaruh negatif *job embeddedness* terhadap intensi *turnover* Karyawan *Caroline Officer* PT. Infomedia Nusantara”.

Pembahasan

Hasil uji statistik terhadap data yang diperoleh di lapangan, ditemukan bukti bahwa terdapat korelasi negatif antara *job embeddedness* dengan intensi *turnover*. Besar koefisien korelasi tersebut adalah -0,662. Dengan demikian, semakin tinggi *job embeddedness* karyawan maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi atau dengan kata lain karyawan akan tetap pada organisasi. Temuan dalam penelitian ini sesuai dengan pemaparan Mitchell, dkk (2001) bahwa karyawan dengan *job embeddedness* yang rendah akan lebih mudah meninggalkan organisasi dari pada karyawan dengan *job embeddedness* yang tinggi.

Job embeddedness merupakan sebab-sebab seseorang tetap pada pekerjaannya. *Job embeddedness* pada seorang karyawan dapat berupa kesesuaian yang dirasakan karyawan terhadap organisasi dan komunitas, hubungan yang telah dijalin karyawan dalam organisasi dan komunitas, atau besarnya kerugian yang akan dialami karyawan saat meninggalkan perusahaan baik yang berhubungan dengan pekerjaan atau komunitas. *Job embeddedness* memberikan pengaruh pada karyawan secara psikologis, sosial, dan finansial untuk tetap pada pekerjaannya (Zhang dkk, 2012).

Besar pengaruh *job embeddedness* terhadap intensi *turnover* dalam penelitian ini adalah 43,9%. Selain *job embeddedness*, terdapat faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, besar sumbangan faktor lain tersebut adalah 56,1%. Faktor lain yang mempengaruhi intensi *turnover* antara lain :

a. Kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai

pekerjaannya (Hanafiah, 2014). Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan kinerja. Reaksi negatif yang muncul karena ketidakpuasan kerja dapat berakibat seperti karyawan sering mangkir, melakukan sabotase, menjadi agresif yang destruktif, hasil kerja yang menurun, dan angka *turnover* yang tinggi (Nahusona, Rahardjo & Rahardjo, 2004).

b. Komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan sebuah respon afektif yang berasal dari hasil evaluasi karyawan terhadap situasi kerja yang berakibat mengikat karyawan dengan organisasi (Makmun, 2008).

c. Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*). Menurut Rowntree (Hanafiah, 2014) ketidakamanan kerja atau *job insecurity* dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan penurunan jabatan serta berbagai ancaman lain terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja. Pekerjaan yang berjangka pendek (kontrak) akan mengakibatkan ketidakpastian. *Caroline Officer* merupakan posisi kerja dengan sistem *outsourcing* dengan 4 masa kerja, yaitu 6 bulan, 1 tahun, 2 tahun, dan lebih dari 2 tahun. Sistem kontrak yang berlaku untuk karyawan CO menjadi ancaman tersendiri bagi karyawan. Selain itu, sifat pekerjaan pada posisi *caroline officer* yang menetapkan jam malam pada pekerja secara bergantian menjadi ancaman tersendiri pada karyawan tertentu. Hal tersebut peneliti temukan saat melakukan pengambilan data awal tentang alasan karyawan berniat meninggalkan organisasi, yang menyatakan bahwa “kadang saya diminta masuk di shift malam, rawan jam segitu.” Ketakutan berlebih yang dialami karyawan dapat

mengakibatkan keinginan untuk menghindari risiko terjadinya ketidakamanan dalam bekerja termasuk berniat untuk meninggalkan organisasi.

- d. Faktor individu. Faktor individu yang mempengaruhi intensi *turnover* yaitu usia karyawan, tingkat pendidikan, dan level kerja karyawan.

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa aspek *sacrifice* pada *job embeddedness* mempengaruhi intensi *turnover* lebih besar dibandingkan aspek lainnya seperti *fit* dan *link*. *Sacrifice* merupakan persepsi seseorang terhadap hal-hal materil atau non materil yang dirasakan mungkin akan hilang apabila seseorang meninggalkan pekerjaannya (Mitchell dkk., 2001). Fitriyani (2013) menyatakan bahwa *sacrifice* adalah persepsi karyawan terhadap manfaat psikologis maupun materil yang diperoleh dengan menjadi bagian dari organisasi dan komunitas yang sulit untuk dikorbankan oleh karyawan. *Sacrifice* terdiri atas *organization sacrifice* dan *community sacrifice*.

Sacrifice organization mengukur hal-hal yang akan dikorbankan karyawan jika meninggalkan organisasi. Karyawan akan merasa rugi jika meninggalkan pekerjaan yang ia rasa menarik dan cocok untuk dirinya, melepaskan pendapatan yang ia merasa puas dengan pendapatan tersebut, dan meninggalkan tempat kerja yang dapat mengaplikasikan kemampuannya secara optimal. Hal tersebut ternyata selaras dengan sistem pendapatan dan *reward* yang diterapkan oleh HRD PT. Infomedia Nusantara. Setiap karyawan *Caroline Officer* diberikan tunjangan di atas UMR (Upah Minimum Regional), jaminan kesehatan yang tersedia, dan tunjangan hari raya. Selain itu terdapat beberapa *award* atau ajang prestasi untuk karyawan yang mencapai atau melebihi target. Ajang tersebut biasanya dilaksanakan secara periodik misalnya setiap bulanan, setiap triwulan, atau tahunan. Ajang tersebut memberi kesempatan untuk karyawan untuk memperoleh sejumlah hadiah yang

disiapkan oleh perusahaan, menimba ilmu ke kantor pusat yang berada di Jakarta, bahkan berkunjung ke beberapa tempat dalam dan luar negeri. Pelayanan-pelayanan tersebut menjadi sebuah kerugian yang besar bagi karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Kesimpulan

Hasil uji hipotesis antara *job embeddedness* dan intensi *turnover* menunjukkan bahwa hipotesis nol ditolak. Hal tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh negatif *job embeddedness* terhadap intensi *turnover* pada karyawan *caroline officer* PT. Infomedia Nusantara. Semakin tinggi *job embeddedness* yang dimiliki karyawan maka semakin rendah intensi *turnover* karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Karyawan yang merasa telah menemukan perusahaan yang cocok dengan dirinya, hendaknya menjalin hubungan atau jaringan yang baik dengan atasan dan teman kerja baik yang berhubungan langsung dengan pekerjaannya atau komunitas dalam lingkungan kerja.
2. Supervisor atau *head manager* senantiasa membangun relasi yang baik dengan seluruh karyawan dan memperhatikan kesesuaian karyawan dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya untuk membangun *embeddedness* karyawan.
3. PT. Infomedia diharapkan dapat mempererat jalinan kekeluargaan para karyawan, sebaiknya HRD menyediakan wadah atau agenda kegiatan untuk seluruh elemen perusahaan turut hadir dalam acara tersebut. Hal tersebut guna memperlebar *links* karyawan dalam perusahaan.
4. Perusahaan lainnya yang memiliki tujuan meminimalisir tingkat *turnover*

hendaknya tidak hanya fokus pada kepuasan karyawan terhadap tunjangan-tunjangan yang disediakan perusahaan terhadap karyawan tetapi juga senantiasa memperhatikan kesesuaian karyawan dengan pekerjaannya dan hubungan yang terjalin antar karyawan.

5. Peneliti lain hendaknya dapat lebih mengeksplorasi masing-masing aspek dari *job embeddedness* mungkin dengan melakukan studi pendahuluan untuk alat ukur masing-masing aspek. Peneliti selanjutnya juga dapat memberikan tinjauan lebih mengenai dampak lain dari *job embeddedness* terhadap karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan - keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya menguji pengaruh *job embeddedness* berdasarkan tiga aspeknya yaitu *fit*, *link*, dan *sacrifice*. Penelitian ini tidak menjelaskan lebih rinci mengenai pengaruh ketiga spek tersebut dalam ranah organisasi dan komunitas.
2. Penelitian ini hanya mengambil objek penelitian *call centre* pada PT. Infomedia Nusantara, sehingga implikasi hasil penelitian tidak sepenuhnya tepat bila diterapkan pada objek lain di luar objek penelitian.
3. Penelitian ini hanya melakukan kontrol variabel dengan mengontrol objek penelitian dengan satu karakteristik yaitu berada pada jenjang masa kerja yang sama.

Daftar Pustaka

Fitriyani, W. (2013). *Pengaruh Kepribadian dan Job Embeddedness terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT. Hadji Kalla Makassar* (Skripsi tidak diterbitkan). Universitas Hasanuddin, Makassar

Gul, S., Ahmad, B., Ur Rehman, S., Shabir, N., & Razzaq, N. (2012). Leadership Styles , Turnover Intentions and the Mediating Role of Organizational Commitment. *Information and Knowledge Management*, 2(7), 44–51.

Jufri, M. (2006). *Persepsi terhadap Budaya Korporat, Sikap Kerja, dan Performansi Kerja Karyawan Bank Mandiri* (Disertasi tidak diterbitkan). Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

Lee, T. W., Mallol, C. M., & Holtom, B. C. (2007). Job Embeddedness in a Culturally Diverse Environment. *J Bus Psychol*, 22, 35–44. <http://doi.org/10.1007/s10869-007-9045-x>

Susanti, D. W. (2008). *Hubungan antara Efikasi Diri dengan Intensi Turnover pada Karyawan pada Bagian Service Direct PT. Trakindo Utama Balikpapan* (Skripsi diterbitkan). Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia. Diakses dari http://psychology.uui.ac.id/images/stories/jadwal_kuliah/naskah-publikasi/04320340.

Tanova, C., & Holtom, B. C. (2008). Using job embeddedness factors to explain voluntary turnover in four European countries, 19(9), 1553–1568. <http://doi.org/10.1080/09585190802294820>

Zhang, M., Fried, D. D., & Griffeth, R. W. (2012). Human Resource Management Review A review of job embeddedness : Conceptual, measurement issues , and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 22(3), 220–231. <http://doi.org/10.1016/j.hrmr.2012.02.004>