



UNIVERSITAS INDONESIA

**PERBEDAAN *JOB EMBEDDEDNESS* ANTARA KARYAWAN
TETAP DAN KARYAWAN KONTRAK
(*The Differences of Job Embeddedness between Permanent and
Contract Employees*)**

SKRIPSI

YUNDANITA PRILLIANA FITRIZKY

0806462943

**FAKULTAS PSIKOLOGI PROGRAM
STUDI SARJANA REGULER DEPOK
JULI 2012**



UNIVERSITAS INDONESIA

**PERBEDAAN *JOB EMBEDDEDNESS* ANTARA KARYAWAN
TETAP DAN KARYAWAN KONTRAK**
*(The Differences of Job Embeddedness between Permanent and Contract
Employees)*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana

YUNDANITA PRILLIANA FITRIZKY

0806462943

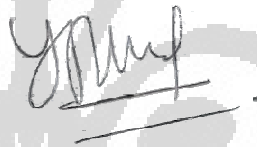
**FAKULTAS PSIKOLOGI PROGRAM
STUDI SARJANA REGULER DEPOK**

JULI 2012

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Yundanita Prilliana Fitrizky
NPM : 0806462943
Tanda Tangan :



Tanggal : 6 Juli 2012

PENGALAMAN PEJABATAN

Skripsi ini diajukan oleh

Nama

Yundanita Prilliana FitriLL.y

NPM

0806-1629-13

Program Studi

Psikologi

Judul Skripsi

Perbedaan antara Status Kepengawain dan Job Embeddedness Pada Karyawan

Telah berhasil dipertabakan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi Studi Reguler, Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia

DEWAN PENGUJI

Pembimbing 1 : Corina D. S. Rjantoputra, M.Com. Ph.D.
NIP. 1967101-11993032005

Pembimbing 2 : Adi Respati, S.Psi., M.Si.
NUP. 080603001

Penguji 1 : Drn. Siti Faridhiaryokn, M.Si.
IP.

Penguji 2 : Aries Yulianto, S.Psi., M.Si.
NUP. 0808050296

Ditetapkan di : Depok
Tanggal : 6 Juli 2012

DITETAPKAN OLEH

Ketua Program Sarjana Fakultas Psikologi
Universitas Indonesia

Dekan Fakultas Psikologi

NIP. 195-108291980031001

(Dr. Wilmon Dahlan Mansoor, M.Eng. Psi.)
NIP. 19-1904031976031001

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur tiada henti saya panjatkan kepada Allah SWT atas segala keberkahan dan kekuatan yang diberikan hingga akhirnya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penelitian skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Indoensia. Saya menyadari bahwa dalam proses pengerjaan skripsi ini, saya telah banyak dibantu oleh banyak pihak sehingga kesulitan yang saya hadapi dalam proses pengerjaan ini terasa ringan. Oleh karena itu, izinkah saya untuk menyampaikan rasa terima kasih kepada:

- Ibu Corrina S. Riantoputra, M.Com, Ph.D. dan Mas Adi Respati, S.Psi., M.Si. selaku pembimbing skripsi saya yang telah meluangkan waktu untuk membimbing saya dan teman-teman dalam payung penelitian status kepegawain. Selain itu, terima kasih saya ucapkan untuk setiap semangat, masukan, dan pelajaran yang diberikan selama proses pengerjaan skripsi ini.
- Dosen penguji, yaitu xxxx dan xxxx yang telah banyak memberikan arahan serta masukan untuk perbaikan skripsi ini.
- Ibu Winarini Ph. D sebagai pembimbing akademis saya yang memberikan dukungan kepada saya selama masa perkuliahan di Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Kepada Ibu, Ayah, dan Adik saya atas dukungan dan doa (dan dana) yang diberikan setiap saat. *I love you.*
- Terima kasih untuk Kak Vigara karena atas bantuannya, penelitian ini berkesempatan untuk mengambil data di anak perusahaan Astra, yaitu Serasi Autoraya, Mobil88, Trac, dan Harmoni.
- Kepada teman-teman saya di payung penelitian status kepegawaian, Byarbreda Mahaputra dan Catur Aji Pamungkas. *Finally, we did it!* Terima kasih atas kerjasama dan kebersamaannya selama ini.
- Terima kasih kepada Alita Dyah Kuntoro dan Herman Riswan atas bantuannya dalam menemukan jurnal dan pemahaman statistika ☺
- Terima kasih kepada teman-teman tersayang di Psikomplit, Gandewa dan KP Tari atas pertemanan, dukungan dan semangat yang diberikan.

- Terima kasih untuk Kak Ucu, Mbak Ratna, Mbak Lolly, Mas Firman, dan teman *internship* saya yaitu Magdalena Areta. Terima kasih atas pengertian yang diberikan selama masa *internship* ini. Maafkan saya yang sering bolos (demi skripsi) ini hehehe
- Terima kasih kepada teman-teman saya di Wisma Annisa; Achie, Sila, Agni, Ira Atas, Ira Bawah, Mitun, Ammi, Maria, Kak Ummi, dan Indah untuk kebersamaan dan bantuan yang selalu diberikan ☺
- Terima kasih kepada teman-teman sekaligus keluarga saya di SNAP Psychology Festival 2011; Sese, Dina, Gisca, Aas, Randika, Lunardi, Noe, Angel, Ranggih, dkk. *I'm so blessed and lucky to be a part of your team* ☺
- Terima kasih kepada teman-teman saya yang jauh disana tapi keberadaannya tetap dekat di hati; Icha, Acit, Ririt, Fiskha, Imron, Dita, Dimas, Atit, Seli, Adit, Seli, Kikit, dan Bon-bon. Terima kasih untuk doa, dukungan dan semangatnya, *you guys are the sweetest. We'll travel the world together, someday!*
- Terima kasih kepada lelaki-lelakiku untuk pertemanan dan dukungannya; Bimo, Vira, Didit, Abat, dan Akbar. *You are my bestest boy friends ever!*
- Terima kasih kepada *cheerios*-ku selama 4 tahun di Psikologi UI; Nurulhuda Annisa, Dina Oktaviani, Fitri Octaviani Putri, Dixie Rinanti Nugita, Bianca P. Talamati, dan Novie Indiriani. *Thank you for all those moment we shared together, all the laughs and cries, all the dreams and prays, all the love and hate, all the promises we keep and all the stories we share. Thank you, amigos! All those 4 years are ours.*
- Terima kasih kepada Allan Pringadi untuk dukungan dan semangat yang selalu diberikan, untuk setiap *mixtape* yang dibikin demi menyemangati saya dikala sendirian mengerjakan skripsi. *Still, your voice is my favorite sound.*

And thanks to everyone that I cannot mention one by one, terima kasih untuk dukungan, semangat, dan pelajaran yang selama ini diberikan. Semoga Tuhan memberkati setiap langkah yang kita ambil. Akhir kata semoga skripsi ini membawa manfaat dan memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan.

Depok, 6 Juli 2012
Yundanita Prilliana Fitrizky

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yundanita Prilliana Fitrizky
NPM : 0806462943
Program Studi : Reguler
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

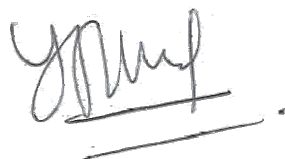
demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Perbedaan *Job Embeddedness* antara Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak”

beserta perangkat (jika ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihkan bentuk, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, serta mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta dan juga sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok
Pada tanggal : 6 Juli 2012
Yang menyatakan



(Yundanita Prilliana Fitrizky)
NPM : 0806462943

ABSTRAK

Nama : Yundanita Prilliana Fitrizky
Program Studi : Psikologi
Judul : Perbedaan *Job Embeddedness* antara Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat perbedaan antara status kepegawaian dan *job embeddedness* pada karyawan PT X. Responden penelitian ini adalah 176 karyawan yang terdiri dari 89 karyawan tetap dan 87 karyawan kontrak dengan lama kerja di perusahaan terkait minimal enam bulan. Metode yang digunakan adalah *non-random sampling*, *job embeddedness* diukur dengan Kuesioner *Job Embeddedness* (Mitchel et al., 2001). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan *links-organization* antara karyawan tetap dan karyawan kontrak ($t= 3,727, p < 0.05$); tidak terdapat perbedaan *fit-organization* antara karyawan tetap dan karyawan kontrak ($t= -0,096, p > 0.05$); dan tidak ada perbedaan *sacrifice-organization* antara karyawan tetap dan karyawan kontrak ($t= 0,626, p > 0.05$). Artinya, status kepegawaian dapat menjelaskan *links-organization* tetapi tidak dapat menjelaskan *fit- organization* dan *sacrifice- organization*.

Kata Kunci:

Status Kepegawaian, *Job Embeddedness*.

ABSTRACT

Name : Yundanita Prilliana Fitrizky
Program of Study : Psychology
Title : The Differences of Job Embeddedness between Permanent Worker and Contract Worker

This study aims examine the differences of job embeddedness between permanent worker and contract worker. Subjects are 176 employees of a service and logistic company, consisting of 89 permanent employees and that of contract 87, with minimum six-month employment history. The method uses in this study is *non-random sampling*, job embeddedness measured using Job Embeddedness Questionnaire (Mitchel et al., 2001). Results indicate differences in links-organization is found between permanent and contract employees ($t= 3,727, p < 0.05$); no differences in fit- organization between permanent and contract employees ($t= -0,096, p < 0.05$); differences in sacrifice – organization between permanent and contract employees ($t= 0,626, p > 0.05$). That is, work status can explain links-organization, but cannot explain fit-organization and sacrifice-organization.

Keyword:

Work Status, Job Embeddedness.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
UCAPAN TERIMA KASIH	v
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL, GRAFIK, DAN BAGAN	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.5 Sistematika penulisan.....	4
BAB 2 LANDASAN TEORI	6
2.1 Status Kepegawaian.....	6
2.2 <i>Job Embeddedness</i>	7
2.3 Dinamika Hubungan antara Status Kepegawaian dan <i>Job Embeddedness</i>	11
BAB 3 METODE PENELITIAN	15
3.1 Masalah Penelitian.....	15
3.2 Hipotesis Penelitian.....	15
3.3 Tipe dan Desain Penelitian.....	15
3.4 Partisipan Penelitian.....	16
3.4.1 Karakteristik Partisipan Penelitian.....	16
3.4.2 Jumlah Sampel Penelitian.....	17
3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	17
3.5 Instrumen Penelitian.....	17
3.5.1 Alat Ukur <i>Job Embeddedness</i>	17
3.5.2 Metode <i>Scoring</i>	18
3.5.3 Uji Coba Alat Ukur.....	19
3.5.4 Hasil Uji Coba Alat Ukur.....	21
3.6 Prosedur Penelitian.....	22
3.6.1 Tahap Persiapan.....	22
3.6.2 Tahap Pelaksanaan Penelitian.....	23
3.6.3 Tahap Pengolahan Data.....	23
3.7 Metode Pengolahan Data.....	23

BAB 4 HASIL DAN INTERPRETASI.....	24
4.1 Hasil Analisis Deskriptif.....	24
4.1.1 Gambaran Status Kepegawaian Responden	24
4.1.2 Gambaran Karakteristik Responden	25
4.1.3 Profil <i>Job Embeddedness</i> pada Responden.....	26
4.2 Hasil Penelitian	27
BAB 5 KESIMPULAN, DISKUSI, DAN SARAN	29
5.1 Kesimpulan	29
5.2 Diskusi	29
5.2.1 Diskusi Hasil Penelitian.....	30
5.2.2 Keterbatasan Penelitian	33
5.3 Saran	34
5.3.1 Saran Metodologis.....	34
5.3.2 Saran Praktis	35
DAFTAR PUSTAKA	36
LAMPIRAN	39

DAFTAR TABEL, GRAFIK, DAN BAGAN

Bagan 2.1	Model Hubungan Antara Status Kepegawaian dan <i>Job Embeddedness</i> pada Karyawan.....	18
Tabel 3.1	Kisi-Kisi Alat Ukur <i>Job Embeddedness</i>	18
Tabel 3.2	Hasil Uji Alat Ukur <i>Job Embeddedness</i>	22
Tabel 3.1	Kisi-Kisi Alat Ukur <i>Job Embeddedness</i>	18
Tabel 4.1	Gambaran Kepegawaian.....	25
Tabel 4.2	Gambaran Responden.....	27
Tabel 4.3	Gambaran Perbedaan <i>Links, Fit, dan Sacrifice – Organization</i> Antara Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak.....	27

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A (Alat Ukur)	39
LAMPIRAN B (Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur)	42
B.1 Uji Alat Ukur <i>Job Embeddedness</i>	42
a. Hasil Uji Reliabilitas	42
a.1 Dimensi <i>Fit - Organization</i>	42
a.1 Dimensi <i>Sacrifice - Organization</i>	42
b. Hasil Uji Validitas	43
b.1 Validitas <i>Fit - Organization</i>	43
b.1 Validitas <i>Sacrifice - Organization</i>	44
LAMPIRAN C (Uji Reliabilitas dan Validitas Saat Field)	45
C.1 Uji Coba Alat Ukur <i>Job Embeddedness</i>	45
a. Hasil Uji Reliabilitas	45
a.1 Dimensi <i>Fit - Organization</i>	45
a.1 Dimensi <i>Sacrifice - Organization</i>	45
b. Hasil Uji Validitas	45
b.1 Validitas <i>Fit - Organization</i>	45
b.1 Validitas <i>Sacrifice - Organization</i>	46
LAMPIRAN D (Tabel Gambaran Data Demografis Responden)	47
LAMPIRAN E (Tabel Hasil Penelitian Utama)	50
E.1 Tabel Perbedaan <i>Links-Organization</i> pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak	50
E.2 Tabel Perbedaan <i>Fit-Organization</i> pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak	51
E.3 Tabel Perbedaan <i>Sacrifice-Organization</i> pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak	52

BAB 1

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Work status atau status kepegawaian didefinisikan sebagai kedudukan atau status hukum seseorang sebagai pekerja di tempat dia bekerja. Status kepegawaian dapat menentukan hak dan kewajiban bagi seorang pekerja sehingga penting bagi seorang individu untuk mengetahui kedudukan atau status hukum dirinya sebagai seorang pekerja. Penggajian atau upah pekerja merupakan salah satu masalah yang dapat timbul karena ketidakjelasan status kepegawaian. Jawa Pos (Jawa Pos, Februari 2012) memberitakan bahwa terdapat 35ribu tenaga kerja honorer yang status kepegawaiannya tidak jelas sehingga berdampak pada ketidakjelasan hak yang seharusnya mereka dapatkan, seperti kenaikan pangkat dan penggajian. Masalah mengenai penggajian terabaikannya hak pegawai juga diberitakan oleh Pikiran Rakyat (Pikiran Rakyat, April 2012) yang menyatakan bahwa kejelasan status kepegawaian dibutuhkan agar pegawai mendapatkan gaji dan tunjangan yang sesuai.

Penelitian mengenai status kepegawaian telah banyak dilakukan sebelumnya, mengkaji status kepegawaian dengan perilaku dalam organisasi. Stamper dan Dyne (2001) menemukan hubungan antara status kepegawaian dan *organizational citizenship*. oleh Benach, Amabel, dan Muntaner (2002) menemukan perbedaan *job insecurity* pada pekerja tetap dan kontrak. De Witte dan Naswall (2003) tidak menemukan adanya perbedaan *job insecurity* pada karyawan tetap maupun kontrak. McGinnis dan Morrow (1990, dalam Stamper & Dyne, 2001) menjelaskan bahwa preferensi status kepegawaian pekerja dapat mempengaruhi hubungan antara status kepegawaian dan perilaku dalam pekerjaan. Salah satu contoh perilaku dalam pekerjaan tersebut adalah kepuasan kerja dan komitmen dalam organisasi.

Beberapa hasil penelitian yang menyatakan adanya hubungan antara status kepegawaian dan perilaku dalam organisasi adalah penelitian yang dilakukan oleh Stamper dan Dyne (2001). Penelitian tersebut melibatkan pekerja purna waktu dan paruh waktu di sebuah restoran sebagai sampel penelitian. Stamper dan Dyne (2001) melakukan penelitian tersebut untuk melihat hubungan antara *work status* dan

organizational citizenship behavior. Penelitian mengenai pekerja purna waktu dan paruh waktu dilakukan karena pada saat itu jumlah pekerja paruh waktu makin bertambah dari tahun ke tahun di beberapa sektor industri di Amerika. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja paruh waktu cenderung untuk kurang menampilkan *helping behavior* (perilaku menolong) dibandingkan dengan pekerja purna waktu. Stamper dan Dyne (2001) menyatakan bahwa pekerja paruh waktu menghabiskan waktu yang sedikit di tempat kerjanya, menerima informasi, keuntungan, upah, dan training yang lebih sedikit di organisasi tempatnya bekerja. Konsekuensi dari hal tersebut adalah mereka cenderung untuk fokus terhadap kewajiban pekerjaan mereka saja.

Selain Stamper dan Dyne, ada pula Peters et al. (1981, dalam Stamper & Dyne, 2011) yang meneliti mengenai perbedaan *turnover* pada pekerja purna waktu dan paruh waktu. Penelitian tersebut menemukan bahwa pekerja purna waktu lebih berkomitmen dan setia terhadap organisasi tempatnya bekerja dibandingkan dengan pekerja paruh waktu. Pekerja paruh waktu memiliki komitmen yang lebih rendah, angka *turnover* yang lebih tinggi, dan performa kerja yang kurang, serta cenderung tidak memiliki kontribusi terhadap organisasi dibandingkan dengan pekerja purna waktu (Stamper & Dyne, 2001).

Penelitian mengenai *job insecurity* oleh Benach, Amable, dan Muntaner (2002) menyatakan bahwa karyawan kontrak mempunyai *job insecurity* yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan tetap. Ini karena rasa kekhawatiran karena ketidakpastian apakah pekerja kontrak dapat mempertahankan pekerjaan mereka di masa depan atau tidak (Sari, 2012).

Penelitian lain yang menyatakan bahwa perilaku organisasi tidak didasarkan oleh status kepegawaian adalah yang dilakukan oleh Jackofsky dan Peters (1987). Penelitian mereka tidak menemukan perbedaan performa dan *turnover* pada pekerja berdasarkan dengan status kepegawaian mereka. Selain itu, De Witte dan Naswall (2003) menyebutkan bahwa tidak ada perbedaan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak dalam hal *job insecurity*.

Penelitian mencari hubungan status kepegawaian dengan perilaku dalam organisasi memberikan ide pada penelitian ini untuk melakukan mencari perbedaan *job embeddedness* berdasarkan dengan status kepegawaian. Disebutkan oleh Mitchell,

Holtom, Lee, Sablinsky, & Erez (2001) bahwa karyawan yang merasa lebih *embedded* pada perusahaan dan organisasi tempat mereka bekerja akan cenderung untuk menampilkan tingkah laku yang positif dalam pekerjaannya. Selain itu pula, *job embeddedness* merupakan sebuah konstruk yang dapat memprediksi *turnover* lebih tepat dibandingkan dengan konstruk lainnya. *Job embeddedness* memberikan penjelasan mengenai berbagai faktor yang dapat mempengaruhi seseorang untuk meninggalkan atau bertahan di pekerjaannya.

UU no. 13 Thn. 2000 pasal 56 menjelaskan bahwa status kepegawaian di Indonesia dapat dibedakan berdasarkan jangka waktu perjanjian kerja, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Apabila konteks tersebut dibawa ke dalam lingkungan organisasi, maka status kepegawaian di Indonesia dapat dibedakan menjadi status kepegawaian tetap dan status kepegawaian kontrak. Selain menentukan hak dan kewajiban seorang pekerja dalam perusahaannya, status kepegawaian dapat menentukan pula tingkah laku pekerja pada perusahaan. Karyawan tetap maupun karyawan kontrak diharapkan dapat merasa *embedded* pada perusahaannya agar mereka menampilkan tingkah laku yang positif dalam pekerjaan mereka sehingga secara tidak langsung hal tersebut akan meningkatkan performa dan produktivitas karyawan di perusahaan tempat mereka bekerja. Oleh karenanya, penelitian mengenai *job embeddedness* ini dilakukan terhadap karyawan tetap dan kontrak.

Dari penjelasan sebelumnya dapat diambil kesimpulan bahwa ada inkonsistensi hasil pada penelitian yang melibatkan status kepegawaian dengan beberapa variabel lain, seperti *job satisfaction*, *job commitment*, dan *organizational citizenship behavior*. Hal tersebut memungkinkan bagi penelitian-penelitian yang ada untuk mengangkat konsep baru dan dihubungkan dengan status kepegawaian. Konsep yang diambil dalam penelitian ini adalah *job embeddedness*. Pengertian *job embeddedness* adalah faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan seseorang untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan dan organisasinya (Mitchell et al., 2001). Masalah utama bagi sebuah organisasi adalah bagaimana cara untuk mempertahankan pekerjaannya, karena dana yang dibutuhkan untuk melakukan seleksi pekerja yang baru lebih besar dibandingkan dengan dana yang diperlukan untuk memberikan gaji pada pekerja lama. *Job*

embeddedness dianggap sebagai salah satu prediktor yang paling kuat untuk memprediksi beberapa perilaku penting yang dapat muncul dalam organisasi, seperti *employee attendance*, *employee retention*, dan performa kerja dibandingkan dengan penjelasan psikologis lainnya seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Holtom et al., 2006).

Dalam penelitian ini, akan dilihat perbedaan *job embeddedness* pada karyawan tetap dan karyawan kontrak. Diharapkan penelitian ini akan menambahkan informasi baru mengenai konsep *job embeddedness*.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

apakah terdapat perbedaan *job embeddedness* antara karyawan dengan status kepegawaian tetap dan karyawan dengan status kepegawaian kontrak?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat perbedaan antara status kepegawaian tetap dan status kepegawaian kontrak dengan *job embeddedness* pada karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah informasi mengenai perbedaan *job embeddedness* berdasarkan status kepegawaian bagi para akademisi, hal ini didasarkan pada dinamika yang terjadi antara kedua variabel.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai saran bagi perusahaan apabila hendak mengadakan program intervensi untuk meningkatkan *job embeddedness* pada karyawan mereka.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah:

BAB 2 Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai teori yang digunakan dalam penelitian, yaitu status kepegawaian dan *job embeddedness*, serta uraian mengenai dinamika hubungan keduanya.

BAB 3 Metode Penelitian

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai metodologi yang digunakan dalam penelitian, yang meliputi masalah penelitian, hipotesis penelitian, variabel penelitian, tipe penelitian, desain penelitian, karakteristik populasi, responden penelitian, instrumen penelitian, prosedur penelitian, dan metode pengolahan data

BAB 4 Hasil Penelitian dan Interpretasi Data

Dalam bab ini, peneliti akan menguraikan mengenai hasil dan interpretasi yang didapatkan dari penelitian.

BAB 5 Kesimpulan, Diskusi, dan Saran

Dalam bab ini, peneliti menyimpulkan hasil penelitian dan diskusi dari masalah penelitian yang diajukan. Selain itu, dijelaskan pula mengenai kekurangan dalam penelitian ini dan saran perbaikan untuk penelitian selanjutnya.

BAB 2

Tinjauan Pustaka

2.1 Status Kepegawaian

Banyak istilah yang digunakan untuk menjelaskan *work status* (status kepegawaian). Di beberapa artikel, istilah yang dapat digunakan untuk menjelaskan status kepegawaian adalah *job status*, *employee status*, atau *occupational status*. Istilah berbeda pun digunakan oleh pemerintah Inggris di websitenya (<http://www.direct.gov.uk>), istilah yang digunakan di website tersebut dalam menjelaskan status kepegawaian adalah *employment status*. Dari berbagai istilah yang digunakan untuk menjelaskan status kepegawaian, arti dari masing-masing istilah tersebut mengacu pada hal yang sama yaitu kedudukan seseorang di tempat dia bekerja.

Status kepegawaian didefinisikan sebagai kedudukan hukum seseorang sebagai pekerja di tempat dia bekerja, baik bekerja di perusahaan ataupun bekerja secara wirausaha (<http://www.direct.gov.uk>). Pengertian status kepegawaian juga dijelaskan oleh situs pemerintah daerah Ponorogo (<http://ponorogo.go.id>), yakni kedudukan seseorang dalam melakukan pekerjaan di suatu unit usaha/kegiatan. Kedua definisi status kepegawaian diatas menitikberatkan pada kedudukan hukum karyawan di tempat dia bekerja.

Bentuk status kepegawaian dapat berbeda-beda di setiap negara. Contohnya, di Inggris terdapat dua bentuk status kepegawaian yang disebutkan oleh situs pemerintahnya, yaitu *worker* dan *employee*. Kedua status kepegawaian tersebut biasanya digunakan untuk membedakan status kepegawaian di Inggris (<http://www.direct.gov.uk>). Selain dibedakan dari bentuk status kepegawaian, tenaga kerja di Inggris juga memiliki bentuk *working pattern* (pola kerja) yang berbeda, seperti *part-time* (paruh waktu), *full-time*, *volunteer* (relawan), konsultan, dan lain-lain. Bentuk status kepegawaian di Indonesia dibedakan berdasarkan jangka waktu perjanjian kerja yang telah tertulis dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 pasal 56 tentang Ketenagakerjaan. Jangka waktu perjanjian kerja terdiri dari dua, yaitu

dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

PKWT merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara dan selesai dalam waktu tertentu. Waktu yang disebutkan merupakan waktu yang relatif pendek yang jangka waktunya paling lama tiga tahun. Karena didasarkan pada jangka waktu atau selesainya pekerjaan, maka PKWT tidak dapat dilakukan secara bebas dan harus dibuat secara tertulis. Operasionalisasi PKWT dalam lingkungan pekerjaan adalah status kepegawaian kontrak.

Sedangkan PKWTT merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap, jangka waktunya tidak ditentukan. Selain itu, perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama tiga bulan. Istilah untuk menyebutkan karyawan yang termasuk dalam PKWTT adalah karyawan dengan status kepegawaian tetap.

Status kepegawaian akan menentukan hak dan kewajiban seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu, status kepegawaian juga memiliki bentuk hukum yang berbeda. Selain menentukan hak dan kewajiban sebagai pekerja, status kepegawaian juga menentukan perlindungan yang didapatkan individu di tempatnya bekerja. Hal ini membuat status kepegawaian seseorang di tempat dia bekerja menjadi penting untuk diperhatikan karena hal itu mempengaruhi berbagai aspek dalam pekerjaan yang dia jalani. Dalam penelitian ini, akan dibahas dua tipe status kepegawaian yaitu pegawai tetap dan pegawai kontrak.

2.2 Job Embeddedness

Job embeddedness digambarkan seperti jaring yang membuat seseorang menjadi terikat di pekerjaannya (Mitchell et al., 2001). Teori *job embeddedness* didasarkan pada teori Kurt Lewin yaitu *field theory* dan dari *embedded figures theories* (Bergiel et al., 2009). Kedua teori tersebut melatarbelakangi perkembangan teori *job embeddedness* dan menjelaskan bagaimana seseorang menjadi terbenam dalam lingkungannya dan terhubung melalui banyak jaringan dalam latar belakang dan lingkungan mereka,

sehingga mereka menjadi sulit untuk dipisahkan dari lingkungan dan menjadi bagian dari lingkungan sekelilingnya. Lewin (1951, dalam Mitchel et al., 2001) menyatakan bahwa seseorang mempunyai ruang kehidupan dimana segala aspek kehidupan mereka terhubung dan terikat satu sama lain. Hubungan tersebut akan membuat individu merasa terikat dan susah melepaskan diri dari komunitasnya. Dalam lingkungan pekerjaan, hubungan tersebut dapat terbentuk baik dari dalam lingkungan pekerjaan maupun dari luar lingkungan pekerjaannya.

2.2.1 Pengertian *Job Embeddedness*

Job embeddedness merupakan sebuah konstruk multidimensi yang dikembangkan oleh Mitchell, dkk (2001) untuk menjelaskan mengenai bagaimana seseorang bertahan di pekerjaannya. Kontruk *job embeddedness* didefinisikan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan seseorang untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan dan organisasinya (Bergiel et al., 2009). Berdasarkan ide utamanya, *job embeddedness* memiliki tiga dimensi yaitu *links*, *fit*, dan *sacrifice*. Ketiga dimensi yang menjelaskan *job embeddedness* secara menyeluruh, *on-the-job embeddedness* (organisasi) maupun *off-the-job embeddedness* (komunitas). Masing-masing memiliki efek yang berbeda pada kinerja dan partisipasi tenaga kerja (Lee et al., 2004).

Links, *fit*, dan *sacrifice* dalam *on-the-job embeddedness* menjelaskan bagaimana jaring atau ikatan yang terbentuk dari organisasi berpengaruh pada keputusan seseorang untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaannya. Pada *off-the-job embeddedness*, ketiga dimensi menjelaskan bagaimana komunitas yang terbentuk menjadi jaring dan membuat pekerja terikat sehingga mempengaruhi keputusan mereka untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaannya. Penelitian ini akan memfokuskan pada hubungan antara status kepegawaian dan *job embeddedness* terutama dalam dimensi *on-the-job embeddedness*, yaitu *links-organization*, *fit-organization*, dan *sacrifice-organization*.

Dimensi yang pertama dalam *job embeddedness* adalah *links-organization*. *Links-organization* didefinisikan sebagai hubungan formal maupun informal yang terbentuk antara pekerja dengan institusi atau orang lain di tempat dia bekerja (Mitchell et al., 2001). Dalam teori *job embeddedness*, semakin banyak bentuk hubungan yang

terjalin maka pekerja akan semakin terikat dengan pekerjaan dan organisasinya (Mitchel et al., 2001). Menurut Bergiel et al. (2009), *links-organization* dapat dianggap sebagai untaian yang menghubungkan pekerja dengan anggota kelompok kerja, supervisor, dan rekan kerja lainnya di tempat dia bekerja. Bergiel et al. (2009) menyatakan bahwa anggota kelompok dan rekan kerja mempunyai pengaruh terhadap keputusan seseorang untuk bertahan pada pekerjaannya, selain itu dukungan dari supervisor memiliki korelasi signifikan terhadap intensi untuk meninggalkan pekerjaan dan *job embeddedness*. Hasil dari penelitian Bergiel dkk (2009) juga menyimpulkan bahwa bimbingan, saran, petunjuk, kepercayaan dan apresiasi supervisor untuk bawahannya dapat membuat pekerja lebih *embedded* pada pekerjaannya.

Seseorang mungkin memiliki banyak *links* dalam berbagai aspek di kehidupannya, juga dalam kehidupan pekerjaannya. Oleh sebab itu, apabila seseorang memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya, keterikatan/hubungan yang terbentuk pada pekerja dengan pekerjaan atau organisasinya membuat mereka harus membentuk kembali beberapa *links* yang telah terbentuk sebelumnya. Interaksi dengan anggota tim dan rekan kerja merupakan salah satu cara untuk membentuk *links-organization* yang dapat membuat seseorang untuk tetap bertahan di pekerjaannya (Bergiel et al., 2009). Bergiel et al. (2009) menyatakan bahwa *linking process* yang terjadi dalam *links-organization* mengurangi keinginan individu untuk bekerja di tempat lain.

Dimensi yang kedua adalah *fit-organization*. Fit didefinisikan sebagai persepsi pekerja terhadap kesesuaian atau kecocokannya dengan organisasi dan lingkungannya (Mitchell et al., 2001). Kecocokan atau kesesuaian tersebut meliputi dalam hal *personal values*, *career goals*, dan rencana masa depan pekerja. Ketiga hal yang dimiliki oleh pekerja tersebut harus cocok/sesuai dengan budaya organisasi dan tuntutan pekerjaannya dan akan mempertimbangkan seberapa baik dia merasa sesuai atau cocok dengan komunitas dan lingkungannya.

Semakin seorang pekerja merasa sesuai atau cocok, maka semakin tinggi kemungkinan seorang pekerja merasa terikat secara profesional dan personal pada organisasi dan pekerjaannya (Bergiel et al., 2009). Pekerja cenderung akan meninggalkan organisasi tempatnya bekerja ketika organisasi menghasilkan pekerja yang kurang dalam *fit-organization*. Atribut pribadi yang cocok/sesuai dengan

pekerjaan akan menurunkan tingkat *turnover* (Bergiel et al., 2009). Penelitian tersebut merupakan hasil yang mendukung penelitian yang dilakukan oleh Villanova et al. di tahun 1994 yang menyatakan bahwa kurangnya kesesuaian kerja memprediksi *turnover* (Bergiel et al., 2009). Selain itu, kesesuaian antara organisasi dan preferensi pekerja juga dapat mengembangkan tingkah laku positif dan produktif pada pekerja (Holtom, Tidd, & Lee, 2004).

Pekerja yang bekerja dengan waktu dan jadwal kerja yang sesuai dengan yang mereka pilih dan sesuai dengan tanggungjawab yang mereka miliki cenderung akan lebih puas dan berkomitmen dibandingkan dengan pekerja yang bekerja dengan waktu dan jadwal kerja yang tidak sesuai (Holtom et al., 2004). Kesesuaian antara pekerja dan organisasi tersebut dapat mempengaruhi tingkah laku positif dan produktif pada pekerja. Dengan demikian, kesesuaian seorang pekerja dengan pekerjaan dan organisasinya mempengaruhi keterikatannya dengan organisasi.

Dimensi yang terakhir adalah *sacrifice-organization*. *Sacrifice* didefinisikan sebagai persepsi terhadap hal-hal material atau non material yang dirasakan mungkin akan hilang apabila seseorang meninggalkan pekerjaannya (Mitchell et al., 2001). Meninggalkan pekerjaan dan organisasi dapat diartikan sebagai kerugian pribadi karena seseorang akan kehilangan kerabat, proyek yang menarik, dan bonus. Hal penting lainnya yang akan dikorbankan oleh individu yang meninggalkan pekerjaannya adalah kesempatan dalam *job stability* dan *job advancement* (Mitchell et al., 2001). Di lain pihak, keuntungan seperti gaji atau *benefit* lainnya dari perusahaan (asuransi kesehatan atau rencana pensiun) menjadi pertimbangan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya. Semakin besar hal material atau non material yang akan dikorbankan individu ketika meninggalkan pekerjaannya, maka semakin sulit bagi dia untuk memutuskan hubungan pekerjaan dengan organisasinya (Bergiel et al., 2009). Meninggalkan pekerjaan dan mendapatkan pekerjaan baru artinya adalah individu harus melepaskan semua keuntungan yang diberikan oleh organisasi terhadap pekerjaannya (Bergiel et al., 2009). Organisasi dapat memberikan kompensasi dan kesempatan untuk berkembang bagi karyawannya agar semakin besar rasa kehilangan bagi karyawan tersebut apabila memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya.

2.3. Dinamika Hubungan Antara Status Kepegawaian dan *Job Embeddedness*

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, status kepegawaian menentukan hak dan kewajiban serta perlindungan seorang pekerja dalam pekerjaannya. Sehingga penting bagi seseorang untuk mengetahui kejelasan dari status kepegawaian. Di perusahaan atau lembaga swasta, status kepegawaian yang sering digunakan adalah pegawai tetap dan pegawai kontrak. Masing-masing status tersebut memiliki hak dan kewajiban yang berbeda terhadap perusahaan. Perlindungan terhadap pekerja dengan status tetap dan kontrak pun berbeda sesuai dengan kebijakan perusahaan. Kebijakan mengenai pekerja tetap sudah diatur dalam Undang-Undang, kebijakan tersebut berbicara mengenai hak-hak pekerja tetap dalam perusahaan. Sedangkan sedikit sekali peraturan yang menjelaskan mengenai hak dan kewajiban serta perlindungan bagi pekerja kontrak.

Perbedaan mendasar inilah yang nantinya menjadi dinamika hubungan antara pekerja tetap dan pekerja kontrak dengan *job embeddedness*. Konsep *job embeddedness* menjelaskan tentang bagaimana seseorang bertahan di pekerjaannya. Hal-hal tersebut kemudian dijelaskan melalui tiga dimensi penting yang menjadi faktor utama dalam *job embeddedness*, baik itu dalam *on-the-job embeddedness* maupun *off-the-job embeddedness*. Dalam penjelasan dinamika hubungan antara variabel ini, akan difokuskan kepada ketiga dimensi dalam cakupan *on-the-job embeddedness*. Di salah satu penelitiannya, Lee et al. (2004) menemukan bahwa *on-the-job embeddedness* memprediksikan *organizational citizenship* dan *job performance* dari pekerja. Dikemukakan pula bahwa *on-the-job embeddedness* merupakan penyebab dari beberapa *outcome variable* yang diteliti oleh Lee et al. (2004). *Job embeddedness* dapat dibentuk dengan membangun komunitas dan rasa memiliki, membangun keterikatan yang kuat diantara pekerja, dan memperkuat *social capital*. Hal tersebut akan berpengaruh kepada kehadiran, *citizenship*, dan *job performance*. Pekerja tetap, karena memiliki kepastian sampai berapa lama mereka akan bekerja di perusahaannya dan mempunyai lebih banyak interaksi dengan organisasi, diduga akan memiliki tingkat *job embeddedness* yang yang berbeda dengan pekerja kontrak waktu yang bekerja dalam jangka waktu tertentu sehingga mengurangi kemungkinan mereka untuk berinteraksi dengan

organisasinya. Selain itu, berdasarkan uraian diatas, peneliti menduga bahwa status kepegawaian memiliki hubungan dan signifikan terhadap *links, fit* dan *sacrifice-organization*.

Hubungan formal dan informal yang terbentuk oleh pekerja dalam lingkungan dan pekerjaannya menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi keputusan individu untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaannya. Pekerja dengan kontrak waktu tertentu cenderung kurang berpartisipasi dalam sistem sosial organisasi dibandingkan dengan pekerja tetap (Burke & Greenglass, 2000). Hal tersebut dapat disebabkan pekerja kontrak waktu memiliki rentang waktu terbatas dalam pekerjaannya sehingga hubungan formal dan informal yang terbentuk hanya sebatas lamanya kontrak waktu yang ditetapkan diawal antara pekerja dan perusahaan.

Hubungan formal dan informal tersebut dapat berupa keikutsertaan pekerja kontrak dalam serikat buruh atau komunitas yang ada di perusahaan mereka. Karena terbatasnya masa kerja bagi pekerja kontrak hubungan yang terjalin di komunitas dalam perusahaan maupun diluar perusahaan pun bukan merupakan hubungan jangka panjang dan dapat berakhir ketika kontrak kerja sudah habis, sedangkan pekerja tetap tidak memiliki batasan waktu apabila mereka membentuk hubungan formal dan informal dengan lingkungan dan pekerjaannya. Contoh *link – organization* yang dapat terbentuk antara pekerja dan organisasi adalah dukungan yang diberikan supervisor terhadap bawahannya. Bergiel at al. (2009) menyatakan bahwa pekerja akan merasa lebih *embedded* di pekerjaannya apabila mereka menerima banyak dukungan dari supervisornya. Memiliki masa kerja yang terbatas membuat pekerja kontrak memiliki kemungkinan yang lebih kecil untuk menjalin hubungan supervisor ataupun rekan kerja di perusahaan tempat dia bekerja. Integrasi pekerja dalam komunitas dan organisasi sangat penting karena dapat mengurangi *turnover* pada organisasi. Individu yang *embedded* di organisasi merasa harus untuk bertahan di pekerjaannya. Keikutsertaan individu dalam berbagai bentuk aktivitas di organisasi akan memperkecil tingkat *turnover* (Lee et al., 2004). Sementara keikutsertaan pekerja kontrak waktu dalam berbagai bentuk aktivitas hanya selama rentang waktu kontrak yang mereka jalani, dan pekerja tetap memiliki kemungkinan untuk ikut serta dalam berbagai bentuk aktivitas di

organisasi dalam waktu yang lebih lama dan tidak terbatas. Dari penjabaran diatas, peneliti membuat hipotesa sebagai berikut:

H1: Terdapat perbedaan *links-organization* pada karyawan. Karyawan tetap memiliki *links-organization* yang lebih tinggi secara signifikan dibandingkan karyawan kontrak.

Fit-organization merupakan persepsi pekerja terhadap kecocokan atau kesesuaian mereka dengan organisasi dan lingkungannya, yang meliputi *personal values, career goals*, dan rencana masa depan. Ketiga hal tersebut adalah hal yang meresahkan bagi pekerja kontrak tetap, karena mereka bekerja dengan batas waktu tertentu yang sudah di tetapkan dan memungkinkan mereka bekerja di lingkungan kerja yang berbeda-beda. Hal tersebut tentunya membuat mereka harus menyesuaikan diri dengan kondisi budaya organisasi di berbagai organisasi tempat mereka bekerja. Berbeda dengan pekerja kontrak waktu, proses penyesuaian diri pekerja tetap dengan budaya organisasi dapat berlangsung lebih lama selama mereka bekerja di perusahaan tersebut. Dengan status kepegawaian yang lebih pasti maka pekerja tetap dapat merencanakan masa depan mereka serta tujuan karir dengan lebih pasti dibandingkan dengan pekerja kontrak waktu. Selain itu, apabila individu merasa sesuai dengan proyek yang mereka kerjakan serta merasa dapat mengaplikasikan ilmu yang mereka miliki, maka *fit-organization* pada *on-the-job embeddedness* akan lebih tinggi (Lee et al., 2004). Dengan penjelasan ini, maka peneliti berhipotesa sebagai berikut:

H2: Terdapat perbedaan *fit-organization* pada karyawan. Karyawan tetap memiliki *fit-organization* yang lebih tinggi secara signifikan dibandingkan karyawan kontrak.

Sacrif didefinisikan sebagai persepsi terhadap hal-hal material atau non material yang dirasakan akan mungkin hilang apabila seseorang meninggalkan pekerjaannya (Mitchell et al., 2001). Hal ini merujuk kepada keuntungan apa saja yang akan hilang ketika pekerja meninggalkan pekerjaannya. Beberapa keuntungan yang bisa didapatkan pekerja di organisasi contohnya adalah gaji, tunjangan, asuransi, uang pensiun, dan lain-lain. Pekerja tetap dipastikan akan mendapatkan setiap keuntungan dari tempatnya

bekerja, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi keputusan mereka untuk tetap bertahan atau meninggalkan pekerjaannya. Sedangkan pekerja kontrak waktu juga akan mendapatkan keuntungan yang diberikan dari perusahaan, tetapi hal itu bergantung pada masa kontrak yang disepakati antara perusahaan dan karyawan. Hal tersebut memungkinkan memunculkan rasa kekhawatiran pada pekerja kontrak waktu terhadap kehilangan hal material maupun non material yang sebelumnya didapatkan dari organisasi tempatnya bekerja.

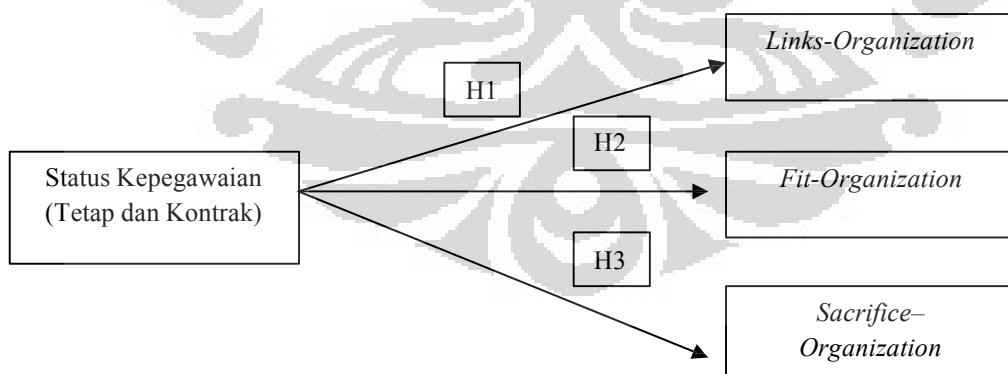
H3: Terdapat perbedaan *sacrifice-organization* pada karyawan. Karyawan tetap memiliki *sacrifice-organization* yang lebih tinggi secara signifikan dibandingkan karyawan kontrak.

2.4 Model Penelitian

Berdasarkan hipotesa yang telah dibangun, peneliti mengajukan model penelitian untuk menjawab rumusan masalah diatas, yakni sebagai berikut:

Bagan 2.1

Model Hubungan antara Status Kepegawaian dan *Job Embeddedness* pada Karyawan



BAB 3

METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai metodologi yang digunakan dalam penelitian, yang meliputi masalah penelitian, hipotesis penelitian, tipe penelitian, desain penelitian, karakteristik populasi, responden penelitian, instrumen penelitian, prosedur penelitian, dan metode pengolahan data.

3.1 Masalah Penelitian

Masalah utama yang diangkat dalam penelitian ini adalah apakah terdapat perbedaan *job embeddedness* antara karyawan dengan status kepegawaian tetap dan karyawan dengan status kepegawaian kontrak?

3.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hasil uraian di bab II, maka peneliti mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat perbedaan *links-organization* pada karyawan. Karyawan dengan status kepegawaian tetap memiliki *links-organization* yang lebih tinggi secara signifikan dibandingkan karyawan dengan status kepegawaian kontrak.
2. Terdapat perbedaan *fit-organization* pada karyawan. Karyawan dengan status kepegawaian tetap memiliki *fit-organization* yang lebih tinggi secara signifikan dibandingkan karyawan dengan status kepegawaian kontrak.
3. Terdapat perbedaan *sacrifice-organization* pada karyawan. Karyawan dengan status kepegawaian tetap memiliki *sacrifice-organization* yang lebih tinggi secara signifikan dibandingkan karyawan dengan status kepegawaian kontrak.

3.3 Tipe dan Desain Penelitian

Kumar (2005) menyatakan bahwa tipe penelitian dibagi menjadi tiga kategori, yaitu berdasarkan tujuan, aplikasi, serta tipe pencarian informasi. Jika didasarkan pada kategori tujuan, maka tipe penelitian yang dilakukan ini termasuk pada penelitian korelasional, karena penelitian ini bertujuan untuk melihat perbedaan *job embeddedness*

pada karyawan tetap dan karyawan kontrak. Apabila didasarkan kepada aplikasi, penelitian ini termasuk ke dalam penelitian aplikatif (*applied research*), karena penelitian dapat diaplikasikan untuk mengumpulkan informasi mengenai *job embeddedness* pada karyawan sehingga informasi tersebut dapat digunakan untuk menjadi referensi dalam pembuatan kebijakan dan administrasi berkaitan dengan *job embeddedness*. Apabila didasarkan pada tipe pencarian informasi, maka penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif karena penelitian ini dilakukan berdasarkan pengukuran terhadap responden individual untuk mendapatkan skor yang akan digunakan dalam analisis statistik dan interpretasi.

Desain penelitian diklasifikasikan menjadi tiga kategori, yaitu jumlah kontak peneliti dengan responden (*number of contacts*), periode referensi (*reference period*), dan sifat penelitian (*nature of investigation*) (Kumar, 2005). Berdasarkan kategori yang dijelaskan oleh Kumar (2005), penelitian ini termasuk ke dalam penelitian *cross-sectional study* karena digunakan untuk meneliti fenomena mengenai *job embeddedness* pada karyawan dengan melakukan satu kali pengambilan data pada responden. Selain itu, berdasarkan periode referensi, penelitian ini termasuk dalam desain *restropective study*, karena hal yang diteliti dalam penelitian ini adalah fenomena yang sudah ada. Berikutnya, berdasarkan kategori sifat penelitian, penelitian ini tergolong dalam penelitian *non-experimental* karena peneliti tidak melakukan manipulasi terhadap variabel responden.

3.4 Partisipan Penelitian

3.4.1 Profil Perusahaan

Pengambilan data dilakukan di PT X yang merupakan perusahaan jasa dan logistik. Karyawan di PT X dibagi dalam status kepegawaian tetap dan status kepegawaian kontrak. PT X berlokasi di Jakarta dan memiliki empat anak perusahaan. Penelitian ini dilakukan di dua anak perusahaan PT X yang berlokasi di Jakarta dengan karakteristik partisipan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Karyawan kontrak di PT X dibagi untuk dua level, yaitu staf dan *driver*. Pada posisi staf, status kepegawaian kontrak diberlakukan untuk semua posisi kecuali direksi. Bentuk kontrak bermacam-macam sesuai dengan kesepakatan perusahaan dengan

tenaga kerja, kontrak dapat berlangsung selama tiga, enam, atau dua belas bulan. Untuk *Management Trainee* di PT X, kontrak berlaku selama dua belas bulan. Setelah selesai masa kontrak maka akan dievaluasi apakah tenaga kerja akan diangkat sebagai karyawan tetap atau tidak. Apabila diangkat sebagai karyawan tetap maka status kepegawaian akan berubah tetapi apabila tidak diangkat sebagai karyawan tetap di PT X maka terdapat dua pilihan yakni memperpanjang masa kontrak atau memutuskan kontrak. Karyawan *Management Trainee* yang tidak diangkat sebagai karyawan tetap dan memiliki pilihan untuk memperpanjang kontraknya, maka lama kontrak yang berlaku adalah selama tiga dan enam bulan saja.

Pada posisi *driver*, masa kontrak yang berlaku adalah dua tahun, karena menurut Undang-Undang maksimal masa kontrak adalah 2 x 12 bulan. Terdapat dua anak perusahaan di PT X, sehingga apabila masa kontrak *driver* sudah berakhir, para *driver* akan dievaluasi performa kerjanya. *Driver* dengan evaluasi performa yang baik, akan terus diperpanjang kontraknya namun dipindahkan tempat kerjanya menjadi anak perusahaan PT X yang lain. Perpindahan perusahaan dan perpanjangan masa kontrak bagi *driver* dilakukan terus menerus karena tidak ada posisi sebagai karyawan tetap bagi *driver*.

PT X memiliki kebijakan dalam membedakan status kepegawaian tetap dan kontrak. Kebijakan tersebut terkait dengan hak cuti, bonus tahunan, dan promosi jabatan. Karyawan tetap mempunyai hak untuk cuti, mendapatkan bonus tahunan, dan promosi jabatan. Hal ini berbeda dengan karyawan kontrak yang tidak mempunyai hak untuk cuti, mendapatkan bonus tahunan, dan promosi jabatan. Akan tetapi, karyawan kontrak yang memiliki performa kerja yang baik akan dipertimbangkan oleh PT X untuk diangkat menjadi karyawan tetap apabila perusahaan membutuhkan. Selain ketiga kebijakan tersebut, perusahaan tidak membedakan karyawan tetap dan kontrak dalam memberikan fasilitas dan gaji.

3.4.2 Karakteristik Partisipan Penelitian

Karakteristik partisipan dalam penelitian ini dijelaskan berdasarkan kriteria sebagai berikut:

1. Karyawan PT X yang berstatuskan pegawai tetap (permanen) dan pegawai kontrak. Dalam hal ini, karyawan tetap (permanen) di PT X merupakan karyawan yang memiliki perjanjian kerja dengan waktu tidak tertentu (PKWTT) seperti yang disebutkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sedangkan karyawan kontrak di PT X merupakan karyawan yang memiliki perjanjian kerja dengan waktu tertentu (PKWT) seperti yang terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.
2. Karyawan yang sudah bekerja minimal enam bulan di PT X.
Karakteristik ini dipilih karena peneliti berasumsi bahwa dalam kurun waktu enam bulan, seorang karyawan sudah tidak canggung untuk berinteraksi dengan rekan kerjanya dan sudah memiliki gambaran mengenai perusahaan tempatnya bekerja. Selain itu, penilaian kerja yang dilakukan di PT X dilaksanakan dalam jangka waktu enam bulan, sehingga dalam enam bulan, karyawan dapat mengetahui performa kerja mereka.

3.4.3 Jumlah Sampel Penelitian

Guilford dan Fruchter (1978) menyatakan bahwa syarat jumlah sampel minimal dalam uji statistik penelitian kuantitatif adalah sebesar 30 orang, sehingga penyebaran skornya diharapkan akan mendekati kurva normal. Lebih lanjut, Guilford dan Fruchter menjelaskan bahwa sampel penelitian haruslah representatif mewakili populasi. Oleh sebab itu, jumlah sampel yang cukup besar dan mendekati populasi akan dapat menggambarkan kondisi yang ada pada populasi. Selain itu, jumlah sampel yang besar pun akan memperkecil varians error yang akan muncul pada data. Jumlah sampel yang direncanakan dalam penelitian ini adalah sebesar 225 orang yang terdiri dari karyawan dengan status kepegawaian tetap dan status kepegawaian kontrak.

3.4.4 Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan metode *non-random/non-probability sampling* sebagai metode pengambilan sampel karena semua anggota populasi tidak mendapatkan peluang yang sama untuk menjadi sampel penelitian (Kumar, 2005). Selanjutnya, teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam metode *non-random/non-probability*

sampling dalam penelitian ini adalah *incidental sample* atau *accidental sample*. Pemilihan PT X sebagai sumber sampel merupakan *non-random sampling*.

3.5 Instrumen Penelitian

3.5.1 Alat Ukur *Job Embeddedness*

Definisi operasional dari *job embeddedness* adalah skor total individu yang dihitung melalui penjumlahan seluruh skor pada *item-item* di skala yang mengukur *job embeddedness*. Skor total yang diperoleh merupakan skor dari tiga dimensi *job embeddedness* (*links-organization*, *fit-organization*, dan *sacrifice-organization*). Dalam penelitian ini, alat ukur *job embeddedness* yang dipakai adalah alat ukur yang disusun oleh Mitchell et al. (2001) yang telah mengujicobakan alat ukur ini pada dua perusahaan yang berbeda tetapi memiliki karakteristik yang sama, yaitu tingginya *turnover* di kedua perusahaan tersebut. Responden dalam penelitian tersebut adalah 232 orang dari karyawan toko bahan makanan dan 232 dari rumah sakit. Hasil reliabilitas secara keseluruhan yang didapatkan adalah sebesar 0,85 dan 0,87. Nilai alpha untuk masing-masing dimensi adalah 0,75 dan 0,86 untuk *fit-organization*, 0,65 dan 0,62 untuk *links-organization*, dan 0,82 dan 0,82 untuk *sacrifice-organization*. Mitchell et al. menyatakan bahwa “*Since the construct of job embeddedness is a heterogeneous totality of forces, many of which may be independent, high alphas should not be expected necessarily within the six sub-dimensions or high intercorrelations expected across dimensions*” (2001, hal. 32). Hasil validitas menunjukkan korelasi positif dengan alat ukur lain seperti *Job Satisfaction Survey* (Spector, 1997), *Organizational Commitment* (Meyer & Allen, 1997) dan menunjukkan korelasi negatif dengan alat ukur *Job Alternatives* (Lee & Mowday, 1987) dan *Job Search Behavior Index* (Kopelman, Rovenpor, & Millsap, 1992). Dari hasil perhitungan reliabilitas dan validitas, alat ukur *job embeddedness* dinyatakan valid dan reliabel secara umum.

Pengukuran reliabilitas dan validitas dilakukan kembali dalam penelitian ini untuk mendapatkan reliabilitas dan validitas setelah alat ukur *job embeddedness* diadaptasi dari bahasa Inggris ke dalam bahasa Indonesia. Pada uji coba alat ukur, total *item* yang terdapat pada kuesioner adalah sebanyak 31 *item* dan terdapat 3 dimensi yang menjadi penyusun konstruk *job embeddedness*.

Tabel 3.1

Kisi – Kisi Alat Ukur *Job Embeddedness*

No	Dimensi	Item	Contoh Item
1	<i>Fit-Organization</i>	Nomor : 1 – 12	Saya dapat meraih tujuan profesional di perusahaan ini
2	<i>Sacrifice-Organization</i>	Nomor: 13 – 24	Kesempatan saya untuk promosi jabatan sangat besar di perusahaan ini
3	<i>Links-Organization</i>	Nomor: 1 – 7	Sudah berapa lama anda bekerja di industri yang sama?

3.5.2 Metode Skoring

Terdapat dua format pengisian dalam alat ukur *job embeddedness*, yaitu *fill in the blank* dan skala Likert. Format pengisian dimensi *links-organization* adalah *fill in the blank*, dimana responden harus mengisikan jawaban berdasarkan keadaan mereka saat ini. Format pengisian seperti itu membuat jawaban yang didapatkan dalam penelitian akan sangat bervariasi. Jawaban responden akan diubah kedalam bentuk z-score sebelum akhirnya diolah dalam perhitungan statistik.

Dimensi *fit-organization* dan *sacrifice-organization* menggunakan skala Likert. Skala Likert yang digunakan adalah skala yang terdiri dari lima pilihan, yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), agak setuju (AS), setuju (S), dan sangat setuju (SS). Contoh *item* dari alat ukur *job embeddedness* dapat dilihat pada lampiran A.

Dalam kuesioner ini pun dicantumkan data demografis responden, seperti; usia, jabatan, dan lain-lain. Menurut Kerlinger dan Lee (2000), kuesioner yang menyertakan data demografis memungkinkan responden untuk memberikan jawaban yang paling tepat dan sesuai dengan dirinya. Selain itu, Kerlinger dan Lee (2000) menyebutkan bahwa skala Likert dapat mengukur intensitas sikap pada setiap *item*. Sehingga, apabila telah didapatkan jumlah seluruh skor dari setiap *item*, maka dapat dilihat intensitas ekspresi sikapnya.

3.5.3 Uji Coba Alat Ukur

Peneliti menggunakan alat ukur *job embeddedness* yang digunakan sebelumnya dalam penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja dan dimensi-dimensi *on-the-job embeddedness* terhadap intensi untuk meninggalkan pekerjaan pada karyawan PT X oleh Citra Lasmana Putri (2012). Sebelumnya dilakukan adaptasi alat ukur *job embeddedness* dengan melakukan penerjemahan dari bahasa Inggris ke Bahasa Indonesia dan melakukan perbandingan dengan hasil terjemahan alat ukur oleh Putri (2012). Terjemahan dibuat dengan tidak mengubah makna asli dari alat ukur dan dibuat agar responden penelitian dapat memahami pernyataan dalam alat ukur dengan lebih mudah. Setelah dilakukan penerjemahan, peneliti mengkonsultasikan hasil terjemahan kepada *expert judgement* untuk dinilai. Hasil dari konsultasi tersebut yaitu dilakukan beberapa perbaikan, diantaranya adalah mengganti kata “perusahaan” di tiap *item* dengan konteks perusahaan yang dijadikan populasi penelitian yaitu “SERA”. Perusahaan SERA digunakan sebagai tempat penelitian karena di perusahaan ini terdapat dua jenis status kepegawaian yang berbeda yang sesuai dengan karakteristik penelitian ini. Selain itu, peneliti menambahkan tiga *item* pada dimensi *fit-organization* dan dua *item* pada dimensi *sacrifice-organization*.

Dalam penelitian ini, uji coba alat ukur *job embeddedness* dilakukan kepada 26 orang karyawan yang memiliki status kepegawaian tetap dan kontrak di PT X. Tujuan dari uji coba alat ukur ini adalah untuk mengetahui reliabilitas alat ukur sehingga peneliti akan memiliki alat ukur yang reliabel dan valid pada saat pengambilan data sesungguhnya dilakukan. Uji coba alat ukur juga dilakukan untuk mengetahui kesan responden terhadap alat ukur dan saran responden agar alat ukur. Penelitian ini menggunakan *coefficient alpha* sebagai metode pengujian reliabilitas karena metode ini dapat digunakan untuk menguji reliabilitas suatu alat ukur dengan *item-item* yang direspon secara politomi. Kerlinger dan Lee (2000) menyatakan bahwa metode *coefficient alpha* juga memungkinkan untuk menemukan reliabilitas dari alat ukur yang menggunakan skala Likert. Metode tersebut menggunakan *internal consistency* dari suatu alat ukur (Kaplan & Sacuzzo, 2005). Semakin tinggi nilai *coefficient alpha* dari suatu alat ukur, maka semakin tinggi korelasi antar *item* pada alat ukur tersebut.

Dengan demikian, *item* pada alat ukur tersebut semakin homogen dan semakin mengukur konstruk atau dimensi yang sama. Kaplan dan Sacuzzo (2005) kemudian menyebutkan bahwa koefisien reliabilitas 0,7 – 0,8 sudah menunjukkan bahwa reliabilitas alat ukur sudah baik. Oleh sebab itu, batas nilai koefisien reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,7 – 0,8 untuk menentukan apakah alat ukur yang digunakan sudah cukup reliabel untuk pengambilan data penelitian.

3.5.4 Hasil Uji Coba Alat Ukur

Dari hasil uji coba alat ukur, didapatkan nilai koefisien reliabilitas alat ukur *job embeddedness* secara keseluruhan sebesar 0,920. Didapatkan pula nilai koefisien reliabilitas tiap dimensi, koefisien reliabilitas dimensi *fit-organization* sebesar 0,759 dan koefisien reliabilitas dimensi *sacrifice-organization* sebesar 0,907. Berdasarkan batasan koefisien reliabilitas menurut Kaplan dan Sacuzzo (2005), maka alat ukur *job embeddedness* sudah memiliki reliabilitas yang baik secara keseluruhan maupun dimensi-dimensi yang menyusunnya. Akan tetapi, peneliti ingin mendapatkan jumlah *item* yang lebih sedikit pada alat ukur serta nilai alpha yang lebih tinggi sehingga setelah diketahui hasil uji coba alat ukur, peneliti menghapus beberapa *item*. Setelah dilakukan penghapusan *item* dengan melihat nilai *alpha if item deleted*, maka didapatkan nilai koefisien reliabilitas untuk dimensi *fit-organization* sebesar 0,794 dengan menghapus lima *item* dan mempertahankan tujuh *item* dan nilai koefisien reliabilitas *sacrifice-organization* sebesar 0,924 dengan menghapus tiga *item* dan mempertahankan sepuluh *item*, dan mempertahankan tujuh *item* dalam dimensi *links-organization*. Akhirnya didapatkan 24 *item* yang menyusun alat ukur *job embeddedness*.

Uji validitas alat ukur *job embeddedness* dilakukan dengan menggunakan validitas *construct-identification procedures* dengan metode *internal consistency* dengan menghubungkan skor-skor pada setiap *item* dengan skor total pada dimensinya (*corrected item-total correlation*). Batas minimal koefisien korelasi pada indeks validitas yang digunakan yaitu 0,2 menurut Aiken dan Groth – Marnat (2006). Didapatkan nilai koefisien validitas yang berkisar antara 0,002 hingga 0,549 pada *item-item* dimensi *fit-organization*. *Item* yang berada dibawah 0,2 adalah *item* nomor 4 (0,002); dan nilai koefisien validitas pada *item-item* dalam dimensi *sacrifice-*

organization berkisar antara 0,140 hingga 0,792. *Item* yang memiliki nilai dibawah 0,2 adalah *item* nomor 18 (0,140). Berdasarkan hasil temuan tersebut, terdapat dua *item* yang tidak memiliki nilai koefisien korelasi yang baik. Akhirnya peneliti melakukan revisi terhadap terjemahan *item* nomor 4 dan menghapus *item* nomor 18.

Tabel 3.2

Hasil Uji Alat Ukur *Job Embeddedness*

Alat Ukur <i>Job Embeddedness</i>		Hasil <i>Try Out</i>
Reliabilitas	<i>Fit-Organization</i>	$\alpha = 0,794$
	<i>Sacrifice-Organization</i>	$\alpha = 0,924$
Validitas	<i>Fit-Organization</i>	0,002 – 0,549
	<i>Sacrifice-Organization</i>	0,140 – 0,792

3.6 Prosedur Penelitian

3.6.1 Tahap Persiapan Penelitian

Sebelum melakukan pengambilan data, peneliti melakukan beberapa persiapan untuk menunjang kelancaran penelitian yaitu peneliti mencari berbagai literatur mengenai *job embeddedness* dan status kepegawaian. Literatur yang diperoleh didapatkan dari tesis, jurnal, artikel, dan *website*. Selanjutnya peneliti menetapkan untuk menggunakan teori *job embeddedness* dari Mitchell et al. (2001) lalu mencari alat ukur *job embeddedness* yang telah disusun oleh Mitchell et al. (2001). Setelah didapatkan alat ukur, kemudian melakukan penerjemahan kembali ke dalam bahasa Indonesia dan melakukan *back translate* untuk mendapatkan alat ukur yang bahasa dan pengertiannya baik dan sesuai dengan alat ukur aslinya. Peneliti pun membandingkan terjemahan yang dilakukan dengan hasil terjemahan yang sudah dilakukan oleh Putri (2012) pada alat ukur yang sama. Hal itu dilakukan untuk mendapatkan terjemahan yang baik. Setelah itu, dilakukan konsultasi pada *expert judgement* dan modifikasi terjemahan apabila diperlukan. Setelah proses adaptasi alat ukur selesai, kemudian alat ukur disatukan dengan alat ukur lain yang terlibat dalam penelitian payung yang sama. Lalu alat ukur yang sudah disatukan, dibentuk kuesioner dan diperbanyak untuk diujicobakan dengan tujuan mendapatkan nilai reliabilitas dan validitas. Dari hasil uji coba alat ukur yang

dilakukan, peneliti memperbaiki *item* yang tidak valid, membuang beberapa *item* untuk mendapatkan nilai koefisien reliabilitas yang lebih tinggi dan mendapatkan alat ukur dengan jumlah *item* yang tidak terlalu banyak. Setelah alat ukur selesai diperbaiki, peneliti kembali menyatukan dengan alat ukur lain dalam penelitian payung yang sama, memperbanyak alat ukur, dan menyiapkan souvenir yang akan diberikan sebagai *reward* untuk responden penelitian.

Selain itu, bersamaan dengan persiapan alat ukur untuk uji coba alat ukur, peneliti menghubungi perusahaan yang akan dijadikan sampel penelitian. Setelah mengirimkan proposal dan contoh alat ukur pada perusahaan, perusahaan kemudian menyetujui adanya pengambilan data di tempat mereka. Lalu peneliti dan perwakilan pihak perusahaan sama-sama menetapkan jadwal pengambilan data dan pengumpulan data di perusahaan.

3.6.2 Tahap Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan dari tanggal 9 April 2012 hingga 4 Mei 2012. Kuesioner dan souvenir diberikan kepada perwakilan pihak perusahaan untuk nantinya disebar kepada karyawannya. Peneliti akan datang ke perusahaan untuk mengumpulkan kuesioner pada tanggal 12, 16, dan 26 April 2012. Selain itu, peneliti membantu menyebarkan kuesioner di anak perusahaan PT X untuk mempercepat pengambilan data.

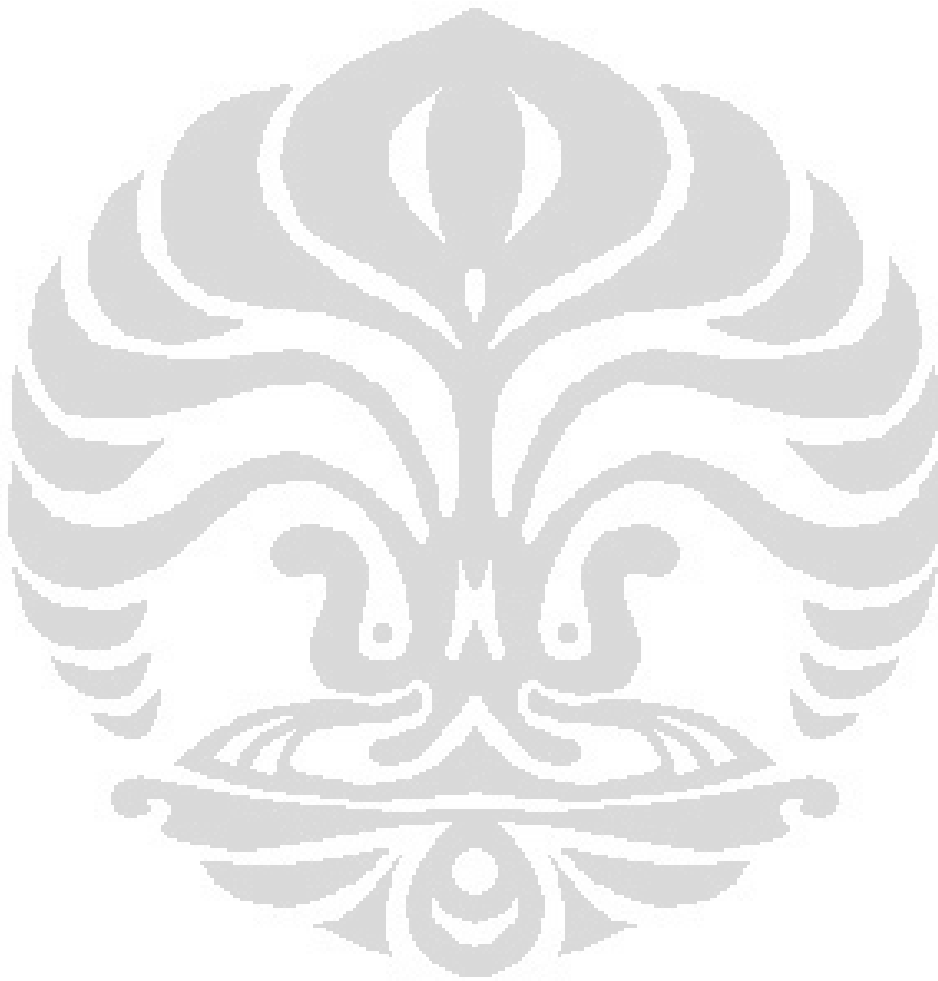
3.6.3 Tahap Pengolahan Data

Pengolahan dan analisis data dilakukan secara statistik dengan menggunakan bantuan SPSS 20. Data yang telah terkumpul pada tahap pelaksanaan disaring terlebih dahulu lalu kemudian diolah secara kuantitatif untuk mendapatkan hasil yang kemudian dapat dianalisis untuk menjawab masalah penelitian.

3.7 Metode Pengolahan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik statistik untuk mengolah data, yaitu statistika deskriptif yang digunakan untuk mengetahui gambaran umum responden dan untuk mengetahui gambaran umum mengenai variabel status

kepegawaian dan *job embeddedness* dan teknik perhitungan *independent sample t-test* digunakan untuk mengetahui signifikansi perbedaan *mean* antara karyawan dengan status kepegawaian tetap dan karyawan dengan status kepegawaian kontrak terhadap dimensi-dimensi *job embeddedness*.



BAB 4

HASIL DAN INTERPRETASI

Dalam bab ini, peneliti akan menjelaskan mengenai hasil dan interpretasi yang didapatkan dari penelitian, yaitu hasil analisis deskriptif tentang gambaran umum karakteristik responden dan hasil analisis utama terkait dengan hipotesis penelitian. Hasil penelitian tersebut diharapkan akan menjawab masalah penelitian dan sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk melihat perbedaan *job embeddedness* antara status kepegawaian tetap dan status kepegawaian kontrak.

4.1 Hasil Analisis Deskriptif

Responden penelitian ini berjumlah 225 orang karyawan yang bekerja pada PT X di kota Jakarta. Jumlah tersebut tersebar di satu perusahaan induk dan empat anak perusahaan yang berada di kota Jakarta. Kuesioner yang terkumpul sebanyak 202 eksemplar, namun, 26 kuesioner tidak dapat diolah karena reseponden tidak mengisi identitas diri dan responden tidak sesuai dengan karakteristik yang ditetapkan (lama kerja < 6 bulan dan status kepegawaian adalah *training* dan *outsourcing*). Kuesioner yang dapat diolah datanya sebanyak 176 buah.

4.1.1 Gambaran Status Kepegawaian Responden

Tabel 4.1

Gambaran Status Kepegawaian

	Frekuensi	Presentase
Karyawan Tetap	89	50,6%
Karyawan Kontrak	87	49,4%
N = 176		

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat jumlah karyawan tetap dan karyawan kontrak yang menjadi partisipan penelitian tidak jauh berbeda. Karyawan tetap yang menjadi partisipan adalah sebanyak 89 orang dan karyawan kontrak yang menjadi partisipan adalah 87 orang.

4.1.2 Gambaran Karakteristik Responden

Tabel 4.2

Gambaran Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi	
	Tetap	Kontrak
Rentang Usia		
< 22 tahun	1	9
22 - 44 tahun	84	74
> 44 tahun	4	4
Jenis Kelamin		
Laki – laki	60	52
Perempuan	29	35
Pendidikan Terakhir		
SMA/SMK/STM	21	35
Diploma	21	20
S1	37	30
S2	0	2
Lama Kerja di PT X		
< 1 tahun	26	15
1 - 10 tahun	63	52
> 10 tahun	0	20
Pendapatan Responden		
< 2 juta/bulan	4	20
2 – 4 juta/bulan	66	56
4 – 6 juta/bulan	14	11
6 – 8 juta/bulan	2	0
> 8 juta/bulan	2	0
Missing	1	0

Gambaran karakteristik responden diperoleh melalui data diri atau identitas responden yang terletak di halaman akhir pada kuesioner penelitian. Data diri yang dicantumkan terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, status kepegawaian,

pendapatan perbulan, jabatan dalam perusahaan, dan lama bekerja di PT X. Data tersebut kemudian dihitung untuk diketahui frekuensi dan dideskripsikan.

Dari Tabel 4.2, dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden penelitian yang berada direntang usia 22 – 44 tahun terlibat di penelitian ini dan juga lebih banyak karyawan tetap yang berada dalam rentang umur tersebut dibandingkan dengan karyawan kontrak. Selain itu, responden penelitian yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan perempuan, baik itu pada responden karyawan tetap maupun responden karyawan kontrak. Dari Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa kelompok karyawan tetap lebih banyak memiliki pendidikan terakhir pada tingkat S1, sedangkan pada kelompok karyawan kontrak, responden lebih banyak berpendidikan terakhir pada tingkat SMA/SMK/STM. Kedua kelompok paling banyak berada pada rentang waktu 1-10 tahun untuk karegori lama bekerja di PT X, selain itu masing-masing kelompok memiliki frekuensi terbanyak untuk pendapat perbulan yang dimiliki sebesar 2-4 juta/bulan pada kategori pendapatan responden.

4.2 Hasil Penelitian

Untuk mendapatkan hasil penelitian, data responden diolah dengan menggunakan teknik statistik *independent sample t-test* dengan membandingkan skor *mean* karyawan tetap dengan skor *mean* karyawan kontrak. Untuk dimensi *links-organization*, skor mentah partisipan distandardisasi kedalam nilai *z-score* terlebih dahulu sebelum diolah kedalam perhitungan *independent sample t-test*. Berikut ini adalah hasil perhitungan penelitian:

Tabel 4.3

Gambaran Perbedaan *Links, Fit, dan Sacrifice - Organization* Antara Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak

	N	Mean	Signifikansi	Keterangan
Links-Organization				
Tetap	89	0.0381	t= 3.727	Signifikan
Kontrak	87	- 0.0390	p= .000	
Fit-Organization				
Tetap	89	3.7592	t= -.096	Tidak Signifikan
Kontrak	87	3.7668	p= 0.924	
Sacrifice-Organization				
Tetap	89	3.3798	t= .626	Tidak Signifikan
Kontrak	87	3.3218	p= .532	

Berdasarkan Tabel 4.3, dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan nilai rata-rata *links-organization* antara karyawan tetap dan karyawan kontrak. Karyawan tetap menunjukkan nilai rata-rata yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan kontrak. Dari hasil perhitungan, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara karyawan dengan status kepegawaian tetap dan karyawan dengan status kepegawaian kontrak dengan *links- organization*, dengan t sebesar 3,727 , $p < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa *job embeddedness* dapat dijelaskan oleh status kepegawaian.

Sementara itu terdapat perbedaan rata-rata antara karyawan tetap dan karyawan kontrak. Karyawan kontrak menunjukkan rata-rata yang agak lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan tetap. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara karyawan dengan status kepegawain tetap dan karyawan dengan status kepegawaian kontrak dalam *fit-organization*, dengan nilai t sebesar -0,096 , $p > 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa *fit-organization* tidak dapat dijelaskan oleh status kepegawaian.

Untuk dimensi *sacrifice-organization*, tertera dalam tabel bahwa terdapat perbedaan rata-rata pada karyawan tetap dan karyawan kontrak, dimana nilai rata-rata karyawan agak lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *mean* karyawan kontrak. Meskipun demikian, hasil perhitungan menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara karyawan dengan status kepegawaian tetap dan karyawan dengan status kepegawian kontrak dalam *sacrifice -organization*, dengan nilai t sebesar 0,626 , $p > 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa *sacrifice-organization* tidak dapat dijelaskan oleh status kepegawaian.

Dari hasil perhitungan tersebut, maka H1 pada penelitian ini diterima karena membuktikan bahwa terdapat perbedaan *links-organization* pada karyawan tetap dan karyawan kontrak. Sedangkan H2 dan H3 dalam penelitian ini ditolak karena hasil penelitian tidak membuktikan adanya perbedaan perbedaan yang signifikan pada karyawan tetap dan karyawan kontrak dalam hal *fit* dan *sacrifice*.

BAB 5

KESIMPULAN, DISKUSI, DAN SARAN

Dalam bab ini, peneliti akan menjawab masalah penelitian yang diajukan dalam penelitian ini. berdasarkan hasil dan analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, peneliti akan menguraikan kesimpulan penelitian dan temuan-temuan yang didapatkan dari penelitian pada bagian diskusi dan saran

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara status kepegawaian tetap dan status kepegawaian kontrak terhadap *job embeddedness*. Dari hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan, dapat disimpulkan tiga hal yang dapat menjawab hipotesis yang diajukan pada bab 3 sebelumnya. Pertama, ada perbedaan yang signifikan antara status kepegawaian tetap dan status kepegawaian kontrak dalam hal *links-organization*. Berikutnya, tidak ditemukan ada perbedaan yang signifikan antara status kepegawaian tetap dan status kepegawaian kontrak dalam hal *fit-organization*. Terakhir, tidak ada perbedaan yang signifikan antara status kepegawaian tetap dan status kepegawaian kontrak dalam hal *sacrifice-organization*.

Berdasarkan hasil penelitian, maka H1 penelitian diterima, sedangkan H2 dan H3 penelitian ditolak. Dapat ditarik kesimpulan bahwa status kepegawaian dapat menjelaskan *links-organization*, tetapi tidak dapat menjelaskan *fit-organization* dan *sacrifice-organization*.

5.2 Diskusi

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan beberapa hasil temuan yang dapat didiskusikan. Temuan tersebut memungkinkan adanya Selain itu, akan dibahas pula mengenai keterbatasan dan kekurangan penelitian ini.

5.2.1 Diskusi Hasil Penelitian

Hasil dari perhitungan statistik menunjukkan bahwa terdapat perbedaan *links-organization* pada karyawan dengan status kepegawaian tetap dan kontrak. Hasil

tersebut mendukung Peters et al. (1981) yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan antara status kepegawaian dengan *job-related attitudes*, seperti kepuasan dan komitmen (Stamper & Dyne, 2001). Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Burke dan Greenglass (2000) yang menyatakan bahwa pekerja kontrak waktu tertentu cenderung kurang berpartisipasi dalam sistem sosial organisasi dibandingkan dengan pekerja tetap karena hubungan informal dan formal yang terbentuk sebatas lamanya kontrak kerja yang ditetapkan. Mitchel dkk (2001) menyatakan bahwa individu yang memiliki jangka waktu bekerja yang lebih banyak cenderung akan memiliki jumlah koneksi dengan rekan kerja yang lebih banyak pula. Meyer dkk (1993, dalam Wijayanto & Kismono, 2004) menyatakan bahwa komitmen pada organisasi dapat ditimbulkan oleh tekanan normatif yang terbentuk dari proses sosialisasi yang dialami oleh pekerja. Pekerja yang bekerja untuk organisasi untuk waktu yang lama akan lebih cenderung untuk memiliki kelekatan hubungan dengan organisasinya.

Hasil menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan antara status kepegawaian tetap dan status kepegawaian kontrak dalam *fit* dan *sacrifice-organization*. Hasil ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Jackofsky dan Peters di tahun 1987 (Stamper & Dyne, 2001) yang menyebutkan bahwa tidak ada perbedaan dalam performa dan *turnover* pada pekerja berdasarkan dengan status kepegawaian mereka.

Penelitian ini menggunakan status kepegawaian berdasarkan penjelasan dari Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu pegawai dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (pegawai tetap) dan pegawai dengan perjanjian kerja waktu tertentu (pegawai kontrak). Di PT X terdapat dua status kepegawaian yaitu, kontrak dan tetap. Perbedaan status kepegawaian tersebut membuat karyawan di PT X diberikan perlakuan yang berbeda di perusahaan. Perbedaan perlakuan tersebut adalah kebijakan perusahaan terhadap bonus akhir tahun dan kesempatan cuti untuk karyawan tetap dan karyawan kontrak. Lebih lanjut, diketahui bahwa tidak ada perbedaan jumlah jam kerja antara kedua bentuk status kepegawaian di PT X. Konteks perusahaan tersebut memungkinkan membawa pengaruh terhadap hasil penelitian.

Dimensi *sacrifice-organization* terdiri dari pernyataan yang mengukur keuntungan material dan non-material. *Item* pada kuesioner mengukur hal-hal seperti persepsi responden terhadap karir, kesempatan promosi, tunjangan, keuntungan, dan

kesempatan untuk melanjutkan kerja di perusahaan tempatnya bekerja. Dimensi *sacrifice-organization* yang mencampurkan *item* yang mengukur hal material dan non-material juga memiliki kelemahan. Kelemahan tersebut adalah sulitnya menganalisa faktor utama yang dapat memberikan pengaruh paling besar terhadap keputusan karyawan untuk meninggalkan atau bertahan dipekerjaannya berasal dari hal material atau non-material.

Setelah dikaji lebih lanjut, keuntungan *non-material* yang didapatkan oleh karyawan di PT X tidaklah berbeda untuk kedua status kepegawaian. Pekerja kontrak di PT X memiliki kesempatan untuk diangkat menjadi pekerja tetap dan pekerja tetap di PT X kesempatan untuk berkarir. PT X juga mengadakan *outing* dan *family day* secara rutin tiap tahunnya yang diikuti oleh pekerja tetap dan kontrak bersama dengan keluarga mereka. Perbedaan perlakuan yang diberikan oleh perusahaan terhadap kedua status kepegawaian secara umum adalah bonus tahunan dan cuti (material), dimana karyawan kontrak tidak mendapatkan hak tersebut. Hasil yang tidak signifikan pada pengukuran dimensi ini mungkin dapat disebabkan karena *item* yang menyusun dimensi *sacrifice-organization* tidak hanya mengukur hal material yang akan dikorbankan oleh karyawan apabila meninggalkan pekerjaan, tetapi mengukur pula hal-hal non-material. Tidak ditemukannya perbedaan dalam dimensi *sacrifice-organization* menjelaskan bahwa hal non-material mungkin merupakan faktor yang penting untuk responden penelitian di PT X sehingga nilai material seperti bonus tahunan dan cuti akhir tahun tidak dapat mendiskriminasi kelompok secara signifikan dan membuat skor total kedua kelompok menjadi serupa.

Hasil lainnya yang didapatkan menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak dengan *fit-organization*. Jam kerja yang sama antara karyawan tetap dan karyawan kontrak. Di PT X, pekerja tetap dan pekerja kontrak tidak dibedakan dalam pola kerjanya, sehingga baik pekerja tetap maupun pekerja kontrak bekerja dengan jumlah jam kerja yang sama. Dapat dikatakan bahwa karyawan tetap maupun karyawan kontrak memiliki kesempatan yang sama dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan dan organisasinya. Selain itu, responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dan kontrak di PT X yang telah bekerja minimal 6 bulan di PT X. Asumsi peneliti adalah dalam jangka waktu 6 bulan, karyawan sudah

dapat beradaptasi dengan budaya organisasi dan pekerjaan mereka. Mereka sudah dapat menyesuaikan *personal values*, *career goals* dan rencana bagi masa depan mereka dengan budaya organisasi dan pekerjaan yang mereka jalani. Pekerja yang merasa semakin sesuai dan nyaman dengan organisasinya akan cenderung untuk merasa terikat baik secara profesional maupun personal dengan organisasinya (Wijayanto & Kismono, 2004). Jika melihat kebijakan dalam perusahaan, karyawan kontrak memiliki kesempatan untuk memperpanjang kontrak dan bekerja di anak perusahaan PT X secara bergantian sesuai dengan aturan perusahaan. Peneliti berasumsi bahwa karyawan sudah dapat memahami dan menyesuaikan diri dengan nilai dan budaya di perusahaan. Selain itu, peneliti berasumsi bahwa faktor lama kerja di PT X juga dapat meningkatkan pemahaman dan kesesuaian karyawan dengan nilai dan budaya perusahaan. Apabila melihat data demografis responden, jumlah karyawan yang bekerja di PT X dibawah satu tahun sangatlah sedikit. Bahkan dapat terlihat bahwa terdapat karyawan kontrak di PT X yang lama bekerja di perusahaan diatas 10 tahun.

Penemuan lain dalam penelitian ini adalah hanya satu dimensi dari *job embeddedness* yang memiliki perbedaan antara status kepegawaian tetap dan kontrak, sementara tidak ditemukan perbedaan pada dua dimensi lainnya. Jika dilihat dari bentuk *item* pada ketiga dimensi, akan ditemukan perbedaan format pengisian antara dimensi *links-organization* dan *fit-organization* serta *sacrifice-organization*. Pada dimensi *links-organization*, format pengisian yang digunakan adalah *fill in the blank*. Dengan begitu, akan didapatkan jawaban yang sangat bervariasi dari responden penelitian. Berbeda dengan format skala Likert yang digunakan dalam dimensi *fit* dan *sacrifice-organization*. Perbedaan format pengisian jawaban inilah yang mungkin menyebabkan variasi dalam hasil penelitian. Selain itu, dari gambaran karakteristik responden, rentang waktu lama kerja responden di PT X cukup besar dan tidak imbang. Dengan rentang yang dipergunakan tersebut, maka ada kemungkinan tidak benar-benar terlihat lama kerja di PT X pada karyawan tetap maupun kontrak

Hal lain yang dapat didiskusikan adalah responden yang digunakan merupakan karyawan tetap dan kontrak di perusahaan yang bergerak dibidang jasa dan logistik. Tidak adanya aturan yang membedakan kedua status kepegawaian tersebut mungkin adalah salah satu hal yang dapat didiskusikan dalam penelitian ini. Hasil yang berbeda

mungkin akan didapatkan apabila peneliti mengambil data di perusahaan yang dalam peraturan perusahaannya memiliki kebijakan – kebijakan yang sangat membedakan kedua status kepegawaian tersebut, sehingga dalam hal ini konteks perusahaan menjadi amat penting dan dapat mempengaruhi hasil penelitian.

5.2.2 Keterbatasan Penelitian

Ada beberapa hal yang menjadi keterbatasan dan kekurangan dalam penelitian ini, yakni waktu dan pelaksanaan penelitian yang dilakukan. Ketika pelaksanaan penelitian ini, peneliti menitipkan kuesioner kepada pihak perusahaan untuk disebarakan dengan target dua minggu waktu pengumpulan kuesioner, tetapi hal itu membuat peneliti tidak bisa mengontrol pengisian kuesioner tersebut. Beberapa kuesioner tidak dapat terpakai karena responden penelitian tidak mencantumkan identitas dan ada bagian kuesioner yang tidak dijawab oleh responden. Cara menyebarkan kuesioner dengan menitipkannya pada pihak perusahaan dapat berdampak pada jawaban responden penelitian. Responden mungkin akan takut menjawab sesuai dengan keadaannya karena kuesioner tersebut dapat dilihat oleh pihak perusahaan pada saat kuesioner dikumpulkan sehingga membuat responden menjawab pernyataan sesuai dengan apa yang dipersepsikan baik dan diharapkan oleh perusahaan. Selain itu, dengan menitipkan kuesioner pada perusahaan, waktu pengumpulan kuesioner dan pengumpulan data pun menjadi molor dan tidak sesuai dengan rencana karena beberapa responden ada yang tidak mengumpulkan kuesioner yang telah dibagikan kepada mereka.

Hal lain yang menjadi keterbatasan penelitian adalah di beberapa anak perusahaan PT X, responden yang mengikuti penelitian adalah responden yang bekerja secara *mobile* yang membuat mereka jarang berada di tempat, sehingga membuat jadwal pengumpulan kuesioner semakin terundur dan mempengaruhi jadwal serta target penelitian yang telah ditetapkan.

5.3 Saran

Berdasarkan diskusi yang telah dijelaskan, peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya dan juga organisasi yang terlibat sebagai responden dalam penelitian ini.

5.3.1 Saran Metodologis

Saran metodologis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan riset kecil terlebih dahulu mengenai kebijakan dalam perusahaan untuk melihat kebijakan yang dalam perusahaan menyebabkan status kepegawaian menjadi amat berbeda.
2. Sebaiknya penelitian yang akan diadakan selanjutnya harus memperhatikan anonimitas responden. Peneliti dapat memberikan amplop saat kuesioner diberikan pada responden. Dengan ini, responden tidak perlu merasa khawatir apabila pengumpulan kuesioner dilakukan oleh rekan kerja atau atasan mereka.
3. Penelitian ini hanya melihat konteks *on-the-job embeddedness* pada responden, diharapkan penelitian selanjutnya dapat pula mengikutsertakan konteks *off-the-job embeddedness* sehingga dapat dilihat bagaimana komunitas memengaruhi keputusan pekerja untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaannya.
4. Untuk memperkaya hasil penelitian dan diskusi, penelitian selanjutnya sebaiknya melakukan wawancara terhadap pihak perusahaan terkait dan karyawan yang menjadi responden agar hasil analisis penelitian semakin kaya.

5.3.2 Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan saran praktis untuk perusahaan terkait. Untuk meningkatkan *links-organization* pada karyawan, pihak perusahaan dapat menciptakan kebijakan yang dapat membuat karyawan menjadi lebih *embedded* di perusahaan tempat mereka bekerja. Hal itu dapat dilakukan dengan cara meningkatkan jumlah kelompok kerja yang melibatkan karyawan dan memperbolehkan karyawan untuk memilih rekan kerja atau proyek yang ingin mereka ikuti, memberikan apresiasi terhadap pekerjaan karyawan, dan menyediakan mentor untuk melatih dan membimbing karyawan baru. Saran lainnya adalah memberikan *reward* kepada

manager (atasan) yang berhasil mempertahankan bawahan mereka dengan baik dengan carameningkatkan hubungan personal diantara atasan dan bawahan. Hal tersebut dapat meningkatkan hubungan dengan manager dan pekerjaan. Selain itu, perusahaan dapat menyediakan fasilitas pendukung di tempat kerja yang dapat diakses bersama oleh semua karyawan dan klien perusahaan. Dengan ini diharapkan karyawan akan merasa lebih *linked* dengan rekan kerja dan dengan klien.

Selanjutnya, saran yang peneliti berikan untuk meningkatkan *fit-organization* adalah dengan memberikan orientasi visi, misi, budaya, dan nilai perusahaan kepada karyawan baru saat mereka memasuki perusahaan pertama kali. Orientasi ini didesain untuk meningkatkan pemahaman dan memberikan penyesuaian pada karyawan dengan budaya perusahaan dan rekan kerja atau kelompok kerja mereka. Cara lainnya adalah dengan menyeleksi karyawan yang memiliki kesamaan nilai dengan nilai perusahaan dan membantu karyawan dalam perencanaan karir.

Untuk meningkatkan *sacrifice-organization* pada karyawan, dapat dilakukan dengan cara menyediakan fasilitas yang menunjang kebutuhan karyawan dan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan, memberikan insentif atau tunjangan berdasarkan lamanya karyawan bekerja, dan memberikan fasilitas pendukung bagi karyawan agar mereka dapat menghubungi keluarga atau teman-teman mereka dengan mudah apabila karyawan diharuskan untuk lembur atau melakukan perjalanan kerja ke luar kota.

Daftar Pustaka

- Aiken, L.R., & Groth-Marnat, G. (2006). *Psychological Testing and Assessment*. (12th ed.). Boston: Pearson Education.
- Anastasi, A., & Urbina, S. (1997). *Psychological Testing*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Benach, J., Amable, M., Muntaner, C., & Benavides, FG. (2002). The consequences of flexible work for health: are we looking at the right place?. *Journal of Epidemiology and Community Health*. Vol 56
- Bergiel, E. B., Nguyen, V. Q., Clenney, B. F., & Taylor, G. S. (2009). *Management Research News*, Vol. 32, No. 3, pp. 205 - 219
- Burke, R. J. & Greenglass, E. R. (2000). Work status congruence, work outcomes, and psychological well-being. *Stress Med.* 16:91-99
- Chambel, M. J. & Castanheira, F. (2006). Different temporary work status, different behaviors in organization. *Journal of Business and Psychology*. Vol. 20, No. 3
- Conway, N. & Briner, R. B. (2002) Full-Time versus Part-Time Employees: Understanding the Links between work status, the psychological contract, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*. Vol 61, 279-301
- De Witte, H., & Naswal, K. (2003). 'Objective' versus 'subjective' job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. *Economics and Industrial Democracy*. Vol 24.
- Feather, N.T. & Rauter, K. A. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. 77, pg. 81
- Gravetter, F. J., & Forzano, L. B. (2009). *Research Methods for The Behavioral Sciences*. Belmont: Wadsworth Cengage Learning
- Gravetter, F.J. & Wallnau, L.B. (2007). *Statistics for The Behavioral Sciences (7th Edition)*. Singapore: Thomson Wadsworth.
- Guilford, J. P. & Fruchter, B. (1978). *Fundamental statistics in psychology and education 6th Edition*. Tokyo: McGraw Hill Kogakusha.

- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., & Lee, T. W. (2006). Increasing human and social capital by applying job embeddedness theory. *Organizational dynamics*, Vol. 35, No. 4, pp. 316-331
- Holtom, B. C., Lee, T. W., & Tidd, S. T. (2002). The relationship between work status congruence and work-related attitudes and behaviors. *Journal of applied psychology*, Vol. 87, No. 5, 903 – 905
- Kaplan, R.M & Saccuzzo, D.P. (2005). *Psychological Testing: Principles, Applications, and Issues (6th Edition)*. California: Wadsworth, Inc.
- Kerlinger, F. N. & Howard, B. L. (2000). *Foundations of Behavioral Research*. Orlando: Harcourt College Publishers.
- Kumar, R. (2005). *Research Methodology: A Step-By-Step Guide For Beginners*. London: Sage Publications.
- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablinski, C. J., Burton, J. P., & Holtom, B. C. (2004). The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *The Academy of Management Journal*, Vol. 47, No. 5, pp. 711 – 722
- 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, 1102 – 1122.
- Putri, C. L.. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Dimensi – Dimensi *On The Job Embeddedness* Terhadap Intensi Untuk Meninggalkan Pekerjaan Pada Karyawan PT X. Tugas Akhir S2. Depok: Universitas Indonesia.
- Sari, D. (2012). Hubungan status kerja, *job insecurity*, dan kepuasan kerja: Keadilan organisasi sebagai moderator (studi pada perbedaan status kerja di Universitas Indonesia). Tugas Akhir S2. Depok: Universitas Indonesia.
- Stamper, C. L. & Van Dyne, L. (2001). Work status and organizational citizenship behavior: a field study of restaurant employees. *Journal of Organizational Behavior*. 22, 517 - 536.
- Wijayanto, R.B. & Kismono, G. (2004) The effect of job embeddedness on organizational citizenship behavior: the mediating role of sense of responsibility. *Gajah Mada International Journal of Business*. Vol.6, No.3, 335 – 354.

<http://damai.staf.narotama.ac.id/2012/01/12/administrasi-kepegawaian/> (diunduh pada
Senin, 5 Maret 2012 pk. 15.56 WIB)

http://www.fk.ui.ac.id/?page=content.view&alias=staff_profile (diunduh pada Senin, 5
Maret 2012 pk. 16.00 WIB)

[http://www.pemmaskotaprobolinggo.net/index.php?option=com_content&view=article
&id=47&Itemid=55](http://www.pemmaskotaprobolinggo.net/index.php?option=com_content&view=article&id=47&Itemid=55) (diunduh pada Senin, 5 Maret 2012 pk. 17.15 WIB) GORDON

MARSHALL. "employment status." A Dictionary of Sociology. 1998.

Retrieved February 20, 2012 from
Encyclopedia.com:[http://www.encyclopedia.com/doc/1O88-
employmentstatus.html](http://www.encyclopedia.com/doc/1O88-employmentstatus.html)

[http://ponorogo.go.id/web2/ponorogo1/index.php?option=com_content&view=article&i
d=1265:definisi-ketenagakerjaan&catid=149:dinsosnakertrans&Itemid=526](http://ponorogo.go.id/web2/ponorogo1/index.php?option=com_content&view=article&id=1265:definisi-ketenagakerjaan&catid=149:dinsosnakertrans&Itemid=526)

(diunduh pada 14 Februari 2012, pk. 19.45 WIB)

<http://www.direct.gov.uk> (diunduh pada 14 Februari 2012, pk. 19.45 WIB)

<http://www.pikiran-rakyat.com/node/183116> (diunduh pada 10 April 2012, pk. 13.15
WIB)

<http://www.jpnn.com/read/2012/02/01/115969/35-Ribu-PNS-Statusnya-Tidak-Jelas->

(diunduh pada 10 April 2012, pk. 13.15 WIB)

LAMPIRAN A: ALAT UKUR

Instruksi Bagian I:

Anda diminta untuk memberikan jawaban yang paling menggambarkan diri

Anda di pekerjaan Anda pada setiap pernyataan, dengan memberikan satu tanda silang (X) pada kolom jawaban di sebelah kanan pernyataan. Di dalam bagian ini

terdapat **5 pilihan jawaban**, yaitu:

STS: Sangat Tidak Setuju

S: Setuju

TS: Tidak Setuju

SS: Sangat Setuju

AS: Agak Setuju

Seluruh jawaban yang Anda **berikan adalah benar. Isilah semua pernyataan yang disediakan**, jangan sampai ada yang terlewat

Contoh:

- | No | Pernyataan | STS | TS | AS | S | SS |
|----|--|-----|----|----|---|----|
| 1. | Pengalaman kerja yang saya miliki membuat saya yakin untuk melamar pekerjaan | | | | X | |

STS	TS	AS	S	SS
			X	

Bila anda memberi silang pada kolom S berarti anda menyetujui pernyataan tersebut dan menganggap pengalaman kerja yang anda miliki membuat anda yakin untuk melamar pekerjaan

Bila Anda ingin mengganti jawaban, coret satu kali pada jawaban sebelumnya dan berikan tanda silang pada jawaban Anda yang baru.

- | No | Pernyataan | STS | TS | AS | S | SS |
|----|--|-----|----|----|---|----|
| 1. | Pengalaman kerja yang saya miliki membuat saya yakin untuk melamar pekerjaan | | X | | X | |

STS	TS	AS	S	SS
	X		X	

==SELAMAT MENGERJAKAN==

No.	Pernyataan	STS	TS	AS	S	SS
1.	Pekerjaan saya mengakomodir <i>skill</i> dan bakat saya dengan baik.	1	2	3	4	5
2.	Rekan kerja saya cocok dengan saya	1	2	3	4	5
3.	Saya merasa cocok bekerja di perusahaan SERA.	1	2	3	4	5
4.	Saya cocok dengan budaya kerja di SERA.	1	2	3	4	5
5.	Saya memiliki nilai-nilai yang sesuai dengan nilai yang dimiliki oleh SERA	1	2	3	4	5
6.	Saya bisa meraih tujuan profesional di SERA.	1	2	3	4	5
7.	Kinerja saya selama ini terbilang bagus karena saya merasa cocok dengan pekerjaan yang saya jalani.	1	2	3	4	5
8.	Saya memiliki kebebasan dalam memilih cara bagaimana mencapai tujuan saya.	1	2	3	4	5
9.	Insentif yang saya terima bagus sekali.	1	2	3	4	5
10.	Saya akan mengorbankan banyak hal jika saya keluar dari SERA.	1	2	3	4	5
11.	Kesempatan saya untuk promosi jabatan sangat besar di SERA.	1	2	3	4	5
12.	Saya akan kehilangan banyak proyek menarik apabila saya meninggalkan pekerjaan ini.	1	2	3	4	5
13.	Pekerjaan saya membuat saya mendapatkan banyak keuntungan	1	2	3	4	5
14.	Kesempatan saya untuk mengembangkan karir terbuka luas di SERA	1	2	3	4	5
15.	Prospek untuk meneruskan karir di SERA sangat baik	1	2	3	4	5
16.	Saya merasa orang – orang di tempat saya bekerja menghormati saya.	1	2	3	4	5
17.	Ada banyak keuntungan di pekerjaan ini	1	2	3	4	5

BAGIAN II

Silahkan memberikan jawaban untuk pertanyaan – pertanyaan berikut:

NO	PERTANYAAN	
1	Sudah berapa lama anda bekerja di perusahaan ini?	
2	Sudah berapa lama anda menduduki posisi yang sekarang?	
3	Sudah berapa lama anda bekerja di industri yang sama?	
4	Berapa banyak rekan kerja yang berinteraksi dengan anda setiap harinya?	
5	Berapa banyak rekan kerja yang bergantung pada anda?	
6	Anda tergabung dalam berapa banyak kelompok kerja?	
7	Anda tergabung dalam berapa banyak serikat pekerja?	

LAMPIRAN B: UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS ALAT UKUR

B.1 Uji Coba Alat Ukur *Job Embeddedness*

a. Reliabilitas

a.1 Dimensi *Fit – Organization*

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.794	.806	7

a.2 Dimensi *Sacrifice – Organization*

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.924	.926	10

b. Validitas

b.1 Validitas *Fit – Organization*

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1 J.Embeddedness	83.2500	156.196	.549	.595	.352
Item 2 J.Embeddedness	83.6667	153.188	.470	.845	.341
Item 3 J.Embeddedness	83.9583	150.824	.515	.829	.330
Item 4 J.Embeddedness	83.3750	163.027	.002	.690	.383
Item 5 J.Embeddedness	83.3750	159.114	.344	.770	.365
Item 6 J.Embeddedness	83.9167	155.036	.400	.597	.349
Item 7 J.Embeddedness	83.7083	159.346	.253	.513	.367
Item 8 J.Embeddedness	83.7500	157.500	.297	.674	.360
Item 9 J.Embeddedness	83.7083	157.694	.323	.749	.360
Item 10 J.Embeddedness	83.6667	156.145	.321	.737	.355
Item 11 J.Embeddedness	83.5833	157.384	.427	.754	.358
Item 12 J.Embeddedness	83.5000	159.739	.232	.529	.369

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1 J.Embededness	83.2500	156.196	.549	.595	.352
Item 2 J.Embededness	83.6667	153.188	.470	.845	.341
Item 3 J.Embededness	83.9583	150.824	.515	.829	.330
Item 4 J.Embededness	83.3750	163.027	.002	.690	.383
Item 5 J.Embededness	83.3750	159.114	.344	.770	.365
Item 6 J.Embededness	83.9167	155.036	.400	.597	.349
Item 7 J.Embededness	83.7083	159.346	.253	.513	.367
Item 8 J.Embededness	83.7500	157.500	.297	.674	.360
Item 9 J.Embededness	83.7083	157.694	.323	.749	.360
Item 10 J.Embededness	83.6667	156.145	.321	.737	.355
Item 11 J.Embededness	83.5833	157.384	.427	.754	.358
Item 12 J.Embededness	83.5000	159.739	.232	.529	.369
skortotalFO	44.5417	17.824	.531	.819	.759

b.2 Validitas *Sacrifice – Organization*

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1 J.Embededness	83.2500	156.196	.549	.595	.352
Item 2 J.Embededness	83.6667	153.188	.470	.845	.341
Item 3 J.Embededness	83.9583	150.824	.515	.829	.330
Item 4 J.Embededness	83.3750	163.027	.002	.690	.383
Item 5 J.Embededness	83.3750	159.114	.344	.770	.365
Item 6 J.Embededness	83.9167	155.036	.400	.597	.349
Item 7 J.Embededness	83.7083	159.346	.253	.513	.367
Item 8 J.Embededness	83.7500	157.500	.297	.674	.360
Item 9 J.Embededness	83.7083	157.694	.323	.749	.360
Item 10 J.Embededness	83.6667	156.145	.321	.737	.355
Item 11 J.Embededness	83.5833	157.384	.427	.754	.358
Item 12 J.Embededness	83.5000	159.739	.232	.529	.369

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1 J.Embeddedness	83.2500	156.196	.549	.595	.352
Item 2 J.Embeddedness	83.6667	153.188	.470	.845	.341
Item 3 J.Embeddedness	83.9583	150.824	.515	.829	.330
Item 4 J.Embeddedness	83.3750	163.027	.002	.690	.383
Item 5 J.Embeddedness	83.3750	159.114	.344	.770	.365
Item 6 J.Embeddedness	83.9167	155.036	.400	.597	.349
Item 7 J.Embeddedness	83.7083	159.346	.253	.513	.367
Item 8 J.Embeddedness	83.7500	157.500	.297	.674	.360
Item 9 J.Embeddedness	83.7083	157.694	.323	.749	.360
Item 10 J.Embeddedness	83.6667	156.145	.321	.737	.355
Item 11 J.Embeddedness	83.5833	157.384	.427	.754	.358
Item 12 J.Embeddedness	83.5000	159.739	.232	.529	.369
skortotalFO	44.5417	17.824	.531	.819	.759

LAMPIRAN C: UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS SAAT FIELD

C.1 Uji Coba Alat Ukur *Job Embeddedness*

a. Reliabilitas

a.1 Dimensi *Fit – Organization*

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.868	.869	7

a.2 Dimensi *Sacrifice – Organization*

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.875	.880	10

b. Validitas

b.1 Validitas *Fit – Organization*

	Item-Total Statistics				Cronbach's Alpha if Item Deleted
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	
F1	22.61	10.444	.563	.369	.860
F2	22.51	11.051	.475	.282	.870
F3	22.47	9.759	.715	.575	.840
F4	22.60	9.612	.690	.586	.843
F5	22.60	10.071	.709	.549	.841
F6	22.66	9.815	.658	.443	.848
F7	22.60	10.231	.701	.514	.843

b.2 Validitas *Sacrifice – Organization*

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S1	30.04	31.819	.565	.433	.865
S2	30.32	31.709	.478	.272	.872
S3	30.41	30.498	.512	.304	.871
S4	30.37	30.026	.674	.498	.856
S5	30.73	32.036	.424	.275	.877
S6	30.22	30.048	.687	.546	.855
S7	30.05	30.107	.720	.605	.853
S8	29.97	30.149	.726	.628	.853
S9	29.90	31.430	.667	.556	.859
S10	29.90	31.753	.597	.471	.863

LAMPIRAN D: TABEL GAMBARAN DATA DEMOGRAFIS RESPONDEN

		Statistics						
		workstatus	age	sex	pendidikan_t erakhir	pendapatan	lamabekerja	pengalamank erja
N	Valid	176	176	176	176	175	176	176
	Missing	0	0	0	0	1	0	0
Mean		1.49	1.99	1.36	2.14	2.06	1.88	1.13
Median		1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00
Mode		1	2	1	3	2	2	1
Std. Deviation		.501	.321	.482	.886	.653	.578	.400
Minimum		1	1	1	1	1	1	1
Maximum		2	3	2	4	5	3	3
Sum		263	350	240	377	361	331	199

LAMPIRAN E: TABEL HASIL PENELITIAN UTAMA

E.1 Tabel Perbedaan *Links – Organization* pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak

Group Statistics					
workstatus	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
meanzscoreLO	permanan	89	.0381	.16162	.01713
	kontrak	87	-.0390	.10841	.01162

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances			t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
meanzscoreLO	Equal variances assumed	5.367	.022	3.711	174	.000	.07716	.02079	.03612	.11820
	Equal variances not assumed			3.727	154.220	.000	.07716	.02070	.03625	.11806

E.2 Tabel Perbedaan *Fit – Organization* pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak

Group Statistics					
workstatus	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
mean_fo	permanan	89	3.7592	.59121	.06267
	kontrak	87	3.7668	.45078	.04833

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances			t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
mean_fo	Equal variances assumed	2.018	.157	-.096	174	.924	-.00760	.07938	-.15427	.14907
	Equal variances not assumed			-.096	164.321	.924	-.00760	.07914	-.16388	.14888

E.3 Tabel Perbedaan *Sacrifice – Organization* pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak

Group Statistics					
workstatus	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
mean_so	permanan	89	3.3798	.62128	.06585
	kontrak	87	3.3218	.60702	.06608

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances			t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
mean_so	Equal variances assumed	.350	.558	.628	174	.532	.05794	.09261	-.12484	.24072
	Equal variances not assumed			.628	174.000	.532	.05794	.09258	-.12480	.24067