**HUBUNGAN ANTARA *QUALITY OF WORK LIFE* DENGAN *JOB EMBEDDEDNESS* PADA KARYAWAN SALES PT.X YOGYAKARTA**

**NASKAH PUBLIKASI**



*Oleh:*

*Graciella Caroline Christiani*

*210830837*

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA**

**YOGYAKARTA**

**2022**

**HUBUNGAN ANTARA *QUALITY OF WORK LIFE* DENGAN *JOB EMBEDDEDNESS* PADA KARYAWAN SALES PT.X YOGYAKARTA**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND JOB EMBEDDEDNESS IN SALES EMPLOYEES PT. X YOGYAKARTA***

**Graciella Caroline Christiani1, Nur Fachmi BS, M.Psi., Psikolog2**

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

1graciellacchristiani@gmail.com , 2fachmi@mercubuana-yogya.ac.id

1082210208555 (WA)

**Abstrak**

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi baik dalam skala besar maupun skala kecil, karena merupakan sumber yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi, mempertahankan dan mengembangkan organisasi.Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Quality of work life* dengan *job embeddedness* pada karyawan PT. X Yogyakarta. Subjek penelitian ini adalah karyawan sales PT. X Yogyakarta yang berusia 20-40 tahun dan sudah bekerja minimal 1 tahun. Subjek penelitian berjumlah 60 subjek. Cara pengambilan subjek dengan menggunakan metode *random sampling.* Pengambilan data penelitian ini menggunakan Skala *Job Embeddedness* dan Skala *Quality of work life*. Data dianalisis menggunakan korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,880 dengan p = 0.000 (p < 0.005). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Quality of work life* dengan *job embeddedness*.

**Kata kunci :** karyawan, *quality of work life, job embeddedness*

***Abstract***

*Human resources are the most important assets in an organization both on a large and small scale, because they are the source that moves and directs the organization, maintains and develops the organization. This study aims to determine the relationship between Quality of Work Life and job embeddedness in employees of PT. X Yogyakarta. The subjects of this research are sales employees of PT. X Yogyakarta who is 20-40 years old and has worked for at least 1 year. The research subjects were 60 subjects. How to take the subject using random sampling method. The data collection of this research used the Job Embeddedness Scale and the quality of work life Scale. Data were analyzed using product moment correlation. Based on the results of the analysis, obtained a correlation value of 0.880 with p = 0.000 (p < 0.005). These results indicate that there is a significant positive relationship between quality of work life and job embeddedness.*

***Keywords****: employees, quality of work life, job embeddedness*

**PENDAHULUAN**

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki pemasaran produk yang cukup potensial bagi perusahaan-perusahaan, karena Indonesia memiliki jumlah penduduk yang cukup besar (Purnamasari, 2014)**.** Dengan pesatnya perkembangan bisnis pada saat ini, mengharuskan perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor produksi yang ada, salah satunya adalah memperhatikan sumber daya manusia (Sungkono & Dewi, 2017). Samsuni (2017) mengatakan sumber daya manusia merupakan penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, oleh sebab itu peran dan fungsi sumber daya manusia harus diselaraskan dengan elemen-elemen sumber daya lainnya seperti dalam membuat kebijakan. Samsudin (2010) menyimpulkan bahwa sumber daya tidak mengacu pada benda atau substansi, melainkan sumber daya manusia yang bisa disebut juga dengan karyawan yang memiliki tujuan tertentu untuk kepuasan dan kebutuhan hidup.

Hasibuan (2014) berpendapat bahwa karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Terlihat bahwa organisasi harus mengaitkan pelaksaan menejemen sumber daya manusia dengan strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja serta mengembangkan budaya organisasi untuk memaksimalkan penerapan inovasi dan fleksibilitas (Kalangi, 2015).

Aulia (2020) mengatakan era globalisasi saat ini persaingan bisnis semakin dinamis, komplek dan serba tidak pasti, hal ini menjadi sebuah tantangan bagi setiap perusahaan. Perusahaan saat ini harus bisa menghadapi tantangan-tantangan tersebut agar dapat mempertahankan mangsa pasar, salah satu perusahaan bersaing adalah PT. X Yogyakarta. Hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan HRD PT.X pada tanggal 25 Mei 2021, PT.X merupakan dealer resmi sepeda motor terbesar di Indonesia telah menyebar di 21 Provinsi dengan jumlah dealer resmi lebih dari 160 dealer, 80 bengkel resmi dan jumlah pos jualan lebih dari 100 outlet dan memiliki lebih karyawan lebih dari 3.550 karyawan dengan penjualan perbulan mencapai 30.000 unit. PT. X berdiri pada tahun 1971 sebagai distributor sepeda motor di Indonesia, sejak tahun 1990 hingga 2013 PT.X sudah menjadi dealer resmi sepeda motor terbesar di Indonesia yang telah menyebar di 21 Provinsi.Salah satunya adalah cabang PT.X yang ada di Yogyakarta. PT.X sendiri memiliki karyawan yang cukup banyak di setiap divisinya, mulai dari assistant marketing lead, mekanik otomotif, IT system analyst, supervisor, IT, operator, mekanik, manufaktor, officer, sales dan lainnya.

 Pada hal ini peneliti lebih memilih untuk menggunakan subjek di bagian Sales.Aksama dll., (2020) karyawan sales memiliki peran penting dalam penjualan produk, oleh sebab itu perusahaan akan memberikan target minimum dalam penjualan setiap periode agar perusahaan tetap bisa bekerja dengan baik.Suryaratri dan Kurniasih (2016) menjelaskan sales memiliki *job desc* yaitu aktif mencari target, merekap data hasil penjualan, menjamin kepuasan pelanggan,dan menyusun strategi lanjutan untuk pemasaran. Aksama dll., (2020) mengatakan dari target penjualan yang ditetapkan untuk *sales promotion* yang kurun waktu tertentu tidak mencapai target akan mendapat teguran serta hukuman. Lebih lanjut persaingan sesama antar *sales promotion* dalam perusahaan dan juga dengan *sales promotion* pesaing, dapat menimbulkan tekanan dalam bekerja, sehingga *sales promotion* dalam bekerja memiliki beban kerja.

 Suryaratri dan Kurniasih (2016) masih banyak karyawan sales yang kurang mampu menciptakan terobosan-terobosan yang baik dalam hal pemasaran sehingga sangat berpengaruh pada persaingan pemasaran dengan perusahaan lainnya yang sangat tinggi, hal ini membuat sales lebih lelah dan berat kaki untuk mencapai tujuan akhir. Hal ini dapat menimbulkan perasaan tidak nyaman untuk karyawan, perasaan tidak nyaman dalam perusahaan dapat menimbulkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan bagi karyawan (Rarasanti & Suana, 2016). Seorang yang sering merasa kecewa di perusahaannya, kecewa terhadap atasannya, kemudian perasaan negatif seperti ingin meninggalkan perusahaan, merasa bekerja diperusahaan lain lebih menguntungkan, tidak merasakan manfaat dari pekerjaan, dan menyesali bergabung di sebuah perusahaan, hal ini menunjukkan karyawan tidak memiliki *job embededdness* (Rinanda, 2016). Seorang karyawan sales perlu memiliki *job embeddedness* dalam pekerjaan mereka, dengan begitu seorang sales akan lebih melekat dengan kolega, pekerjaan dan organisasi serta dapat mengekspresikan keterikatan sales dengan mempertahankan keanggotaan organisasi ditempat mereka bekerja (Kismono, 2011). Individu yang merasa ada ikatan (*embedded*) antara dirinya dengan pekerjaan dan oraganisasinya cenderung memiliki perilaku yang positif dalam mencapai tujuan organisasi di bandingkan inndividu yang kurang merasa ada ikatan atara dirinya dengan organisasinya (Fitriyani, 2013).

Mitchell dan Lee (2001) *job embededdness* merupakan suatu totalitas karyawan yang dipengaruhi secara psikologi, sosial, maupun financial yang berasal dari organisasi dan komunitas yang mempengaruhi pilihan individu untuk menetap atau meninggalkan pekerjaannya . Istilah *embeddedness* sendiri telah digunakan dalam literature sosiologis untuk menjelaskan proses dimana hubungan sosial memiliki pengaruh dan tindakan terhadap kendala ekonomi (Granovetter, 2017). *Job embeddedness* menyusun hubungan tentang seberapa baik orang-orang merasa cocok dengan pekerjaan dan komunitasnya; bagaimana hubungan antar orang-orang di dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan; dan apa yang akan mereka serahkan atau korbankan apabila meninggalkan jabatan atau komunitas mereka (Garnita & Suana, 2014). Mitchell dan Lee (2001) membagi *job embededdness* ke dalam tiga aspek, yakni *fit* sebagai suatu keadaan di mana karyawan mempersepsi adanya kesesuaian terhadap organisasi dan lingkungannya.*, link* yang ditandai dengan bagaimana hubungan formal maupun informal antara seorang karyawan dengan lingkungan organisasi dan *sacrifice* yang mengacu kepada persepsi individu mengenai hal-hal yang berkaitan dengan material maupun psikologis yang mungkin akan hilang apabila karyawan meninggalkan pekerjaannya.

Mitchell dan Lee (2001)menyatakan bahwa salah satu cara untuk melihat tingkat *job embeddedness* perusahaan adalah dengan melihat tingkat *turnover* pada perusahaan. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh *Marcer Talent Consulting & Information,* tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan di seluruh perusahaan di Indonesia mencapai 8,4% tertinggi terjadi di sektor perbankan yang mencapai 16% dan akibatnya Indonesia akan diprediksi akan mengalami defisit SDM pada tahun 2020 mendatang (Prahadi, 2015). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Bambacas dan Kulik (2013) yang mengatakan bahwa karyawan yang berniat untuk keluar dari perusahaan memiliki permasalahan *Job embeddedness*. Apabila perusahaan kurang memberikan kualitas kehidupan kerja kepada karyawan maka dapat menimbulkan *turnover* yang tinggi, *turnover* menjadi salah satu opsi terakhir bagi seorang karyawan ketika karyawan tersebut merasa kondisi kerja yang sudah tidak sesuai dengan harapan dari karyawan (Garnita & Suana, 2014). Berdasarkan wawancara peneliti kepada HRD di PT.X didapat hasil bahwa di beberapa cabang perusahaan PT.X dalam 1 bulan minimal 1 orang karyawan yang mengundurkan diri.

Hasil ini diperkuat dengan hasil wawancara mengenai *job embeddedness*  yang peneliti lakukan pada tanggal 25 Mei 2021 kepada 8 orang karyawan di PT.X. Hasil wawancara tersebut yaitu karyawan sales mengalami kesulitan dalam bekerja salah satunya mencari customer baru ditambah di masa pandemic saat ini, tidak dapat bekerja secara maksimal, merasa sulit untuk berkembang dan mencapai target. Beberapa kayawan mengaku jika hubungan secara formal maupun informal di tempat kerjanya kurang baik, mereka lebih nyaman bekerja secara individu, terkadang melakukan tindakan senioritas terhadap karyawan baru, di tempat kerja terbentuk kelompok-kelompok kecil dalam pertemanan dan di antara kelompok kecil tersebut saling bergunjing dan menyindir. Karyawan sales merasa insentif yang diberikan perusahaan kurang, karyawan sales melihat benefit dari perusahaan lain lebih menjanjikan dan mereka juga berfikir apabila mereka keluar dari perusahaan ini mereka tidak merasa rugi karena kesempatan untuk memiliki jenjang karir yang bagus sangat sedikit jika mereka tetap bertahan di perusahaan ini.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat di simpulkan bahwa enam dari delapan orang karyawan sales PT.X di Yogyakarta memiliki *job embeddedness* yang bermasalah. Hal tersebut ditunjukkan dengan aspek *fit* (kecocokan) karyawan sales mengalami kesulitan dalam bekerja salah satunya mencari customer baru di tambah dimasa pandemic saat ini, tidak dapat bekerja secara maksimal, merasa sulit untuk berkembang dan mencapai target. Pada aspek *link* (hubungan) beberapa kayawan mengaku jika hubungan secara formal maupun informal di tempat kerjanya kurang baik, mereka lebih nyaman bekerja secara individu, terkadang melakukan tindakan senioritas terhadap karyawan baru, di tempat kerja terbentuk kelompok-kelompok kecil dalam pertemanan dan di antara kelompok kecil tersebut saling bergunjing dan menyindir. Pada aspek *sacrifice* karyawan sales merasa insentif yang diberikan perusahaan kurang, karyawan sales melihat benefit dari perusahaan lain lebih menjanjikan dan mereka juga berfikir apabila mereka keluar dari perusahaan ini mereka tidak merasa rugi karena kesempatan untuk memiliki jenjang karir yang bagus sangat sedikit jika mereka tetap bertahan di perusahaan ini.

Reitz dan Anderson (2011) mengatakan seorang karyawan seharusnya memiliki *job embeddedness* sebagai keterikatan pada pekerjaannya, hal ini dapat menjadikan individu loyal dan tetap bekerja pada perusahaan. Kismono (2011) *job embeddedness*perlu dimiliki seorang karyawan, karyawan yang memiliki *job embeddedness*  dalam suatu pekerjaan akan merasa lebih akrab dengan rekan kerja, pekerjaan dan organisasi serta dapat mengekspresikan keterikatan individu dengan mempertahankan keanggotaan organisasi ditempat individu bekerja.Takawira dll., (2014) mengatakan *job embedeedness* merupakan totalitas kekuatan yang dapat menghalangi seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya.

Osman (2013)menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi *job embeddedness* yakni demografi yang meliputi usia, gender, dan tingkat pendidikan seorang karyawan, *self efficacy* yaitu keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tingkatan performa yang telah terencana, c*areer barriers* yaitu hambatan atau rintangan karyawan dalam meningkatkan jenjang kariernya, *organizational trust* yaitu sebagai keyakinan bahwa organisasi akan memberikan keuntungan bagi karyawan yang terbentuk melalui sikap terbuka, menerima, mendukung, berbagi, dan kerjasama di antara anggota organisasi dan *job satisfaction* yaitu kepuasan kerja yang merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *job embeddedness* berkaitan dengan *job satisfaction.* Hasibuan (2014)kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.Karyawan yang merasa puas akan menyatu dengan lingkungannya sehingga karyawan akan merasakan kebahagiaan dalam menjalani setiap aktivitas kerjanya hal ini biasa disebut dengan *quality of work life* dimana kualitas kehidupan kerja bisa di jalankan dengan adanya kepuasan kerja karyawan dan perasaan aman dalam bekerja sehingga hal ini dapat meningkatkan harkat martabat karyawan (Nanjundeswaraswamy, 2013). *Quality of work life* didefinisikan sebagai kepuasan dengan berbagai kebutuhan melalui sumber daya, kegiatan, dan hasil yang berasal dari partisipasi di tempat kerja (Sirgy dll., (2001).Lebih kanjut *quality of work life* sendiri merupakan kehidupan kerja yang dapat memberikan kepuasan kepada karyawan dengan keputusan, lingkungan kerja, dan imbalan yang diberikan perusahaan, sehingga karyawan dapat memberikan hasil kerja terbaiknya dan perusahaan dapat mencapai kesuksesan lebih cepat.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kanten dll., (2018) menunjukkanbahwa ada hubungan yang signifikan antara *quality of work life* dengan *job embeddedness.* Suprihati (2014) seorang karyawan yang diberikan pendidikan, pelatihan, intensif, dan lingkungan kerja yang nyaman maka akan lebih gigih bekerja dengan memberikan kinerja terbaiknya untuk mencapai tujuan. Menurut Wibowo (2017) pelatihan, intensif, dan lingkungan kerja merupakan perencanaan yang didapatkan melalui aspek *quality of work life*.

 Hal tersebut juga didukung berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 25 Mei 2021 dengan 8 karyawan sales yang bekerja di PT.X. Diperoleh 6 dari 8 subjek yang mengatakan kantor kurang memberikan ruang untuk berpendapat sehingga bekerja lebih sulit, atasan kurang bisa menerima pendapat dari karyawan, kurang adanya kepercayaan antar karyawan dan saling individualism. Bonus maupun gaji tidak sesuai harapan dengan target yang diberikan. Selain itu karyawan merasa lingkungan kerja kurang support karena perusahaan tidak menyediakan fasilitas kerja yang sesuai, hal ini membuat karyawan kurang maksimal dalam bekerja. Dari faktor-faktor *job embeddedness*, teori yang menghubungkan *quality of work life* dengan *job embeddedness,* hasil penelitian sebelumnya, dan hasil wawancara. *Quality of work life* akan menjadi satu faktor dominan dan variabel bebas dalam penelitian ini karena mengandung unsur yang lengkap pada perencnaan dalam organisasi.

Wibowo(2017) mendefinisikan *quality of work life* sebagai kualitas penghargaan yang dirasakan karyawan terhadap peraturan, lingkungan kerja, dan kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan. Kaswan (2017) berpendapat bahwa *quality of work life* merupakan proses dimana organisasi berusaha mengembangkan potensi kayawan dengan melibatkan karyawan dalam keputusan-keputusan yang mempengaruhi kehidupan kerjanya untuk memberikan hasil kerja terbaiknya. Menurut Nanjundeswaraswamy (2013) menjelaskan *quality of work life* sebagai kualitas hubungan antara karyawan dengan lingkungan kerja, dimana karyawan akan menyatu dengan lingkungannya sehingga merasakan kepuasan dan kebahagiaan dalam menjalani setiap aktivitas kerjanya.

Wibowo (2017) membagi *quality of work life* menjadi empat dimensi diantaranya adalah partisipasi yaitu keterbukaan penyampaian gagasan dan keterlibatan karyawan dalam proses pembuatan kebijakan organisasi, restrukturisasi kerja yaitu kesempatan karyawan mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan dalam penyelesaian pekerjaan dengan program pelatihan, kenaikan karier, dan ketersediaan pendukung buku referensi, sistem imbalan yaitukeadilan dalam pemberian tambahan kompensasi, termasuk fasilitas kesehatan dan lingkungan kerja yaitu kenyamanan bekerja dalam organisasi, jaminan keselamatan bekerja, dan kondisi ruang bekerja pegawai yang nyaman dengan kelengkapan alat kerja, partisisi alat-alat kerja yang memudahkan dalam bekerja, penerangan dan temperatur yang cukup.

Menurut Cascio(2006) seorang karyawan dengan *quality of work life* yang baik akan mendapatkan kesejahteraan mental dan fisiknya di tempat kerja dengan merasakan keamanan dalam bekerja, kepuasaan kerja dan kondisi untuk dapat tumbuh serta berkembang sebagai manusia karena karyawan merasa organisasi memberikan kebijakan yang sesuai harapan. Chrisienty (2015) mengatakan *quality of work life* dapat dikatakan sebagai suatu konsep perencanaan dalam organisasi yang berupaya mengkondisikan lingkungan kerja secara optimal sehingga tiap karyawan mampu mengarahkan segenap kemampuan karena perusahaan memberikan keuntungan seperti terjaminnya kesejahteraan, memiliki iklim dan konsidi kerja yang baik, sehingga pada akhirnya membawa dampak yang baik bagi kegigihan karyawan untuk menunjukkan performa terbaik dan hasil kerja yang memuaskan di tempat kerjanya. Individu yang memiliki perilaku yang positif menunjukkan bahwa ada ikatan kuat (embedded) antara dirinya dengan pekerjaan dan organisasinya (Garnita dan Suana, 2014).

Sebaliknya Duckworth (2016) mengatakan jika *quality of work life* seorang karyawan tidak terpenuhi hal ini dapat menurunkan kinerja, tidak menunjukkan tekad yang kuat untuk sukses, dan lebih lama dalam menyelesaikan peekerjaannya. Seorang karyawan yang mengalami kesulitan untuk berkembang dalam pekerjaannya, membuat karyawan ingin segera meninggalkan pekerjaan karena karyawan tersebut tidak menemukan kecocokan terhadap organisasi dan lingkungannya (Mitchell & Lee, 2001). Perilaku karyawan yang memiliki niatan untuk keluar dari perusahaan menunjukkan karyawan tersebut memiliki *job embeddedness* yang rendah (Bitha & Ardana, 2017).

Peneliti sebelumnya Kanten dll., (2018) meneliti tentang *the effect of work life quality on emotional exhaustion and job embeddedness: The role of perfectionism*. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yakni pada penelitian ini menggunkan tiga variabel yakni *quality of work life, emotional exhaustion* dan *job embeddedness*, sedangkan dalam penelitian ini hanya menggunakan dua variabel saja yakni, *quality of work life* dan *job embeddedness.* Selain itu penggunaan subjek dan lokasi penelitian juga berbeda, yang mana penelitian ini dilakukan pada subjek karyawan sales PT.X di Yogyakarta.Mengacu pada hal-hal di atas, maka peneulis tertarik untuk mengajukan suatu permasalahan yaitu: Apakah ada hubungan antara *quality of work life* dengan *job embeddedness*  pada karyawan sales PT. X di Yogyakarta ?

**METODE**

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan sales pada PT. X di Yogyakarta. Pengambilan subjek dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 60 subjek. Metode penyusunan skala dalam penelitian ini mengacu pada model likert. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Job Embeddedness* dan Skala *Quality of Work Life* dengan aitem-aitem skala yang hanya dibagi dalam satu kelompok saja, yaitu kelompok favourable. Bentuk skala yang digunakan adalah model skala likert, dengan 4 alternatif jawaban yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala *Quality of Work Life* terdiri dari 20 aitem dengan koefisien aitem-total (Rix) daya beda aitem bergerak dari rentang 0,375 – 0,821 sedangkan Skala *Job Embeddedness* terdiri dari 18 aitem dengan koefisien aitem-total (Rix) daya beda aitem bergerak dari rentang 0,348 – 0,646. Berdasarkan hasil perhitungan dari Skala *Quality of Work Life* diperoleh koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0,943 dan Skala *Job Embeddedness* diperoleh koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0,893. Metode analisis data menggunakan teknik korelasi product moment. Keseluruhan data dianalisis menggunakan program analisis data.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji normalitas dan linearitas. Uji normalitas menggunakan teknik analisis model kolmogorov-smirnov. Dari hasil uji normalitas variabel *Job Embeddedness* diperoleh KS-Z = 0.216 dengan p = 0.000 dan variabel *Quality of Work Life* diperoleh KS-Z = 0.227 dengan p = 0.000. Data tersebut menunjukkan bahwa skor variabel *Job Embeddedness* dan skor variabel *Quality of Work Life* terdistribusi tidak normal. Selanjutnya pada uji linearitas diperoleh F = 204.726 dan p = 0.000. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *quality of work life* dengan *job embeddedness* merupakan hubungan linier.

Dari hasil analisis product moment (pearson correlation) diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0.880 dengan p = 0.000 (p < 0,05) yang berarti terdapat hubungan antara *quality of work life* dengan *job embeddedness* pada karyawan sales PT.X di Yogyakarta. Hal tersebut menunjukan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Besarnya nilai R = 0,880 yang artinya antara variabel *quality of work life* dengan variabel *job embeddedness* memang terdapat korelasi, besar kecilnya korelasi dinyatakan dalam angka korelasi yang disebut dengan koefisien korelasi. Koefisien korelasi dari 0,000 sampai +1,000 menunjukan korelasi yang positif, sebaliknya koefisien korelasi dari 0,000 sampai -1,000 menunjukan korelasi yang negatif. Hal tersebut menunjukkan hubungan antar variabel merupakan hubungan yang positif dan menunjukkan hubungan satu arah. Dengan kata lain setiap peningkatan nilai *quality of work life* maka akan diikuti oleh peningkatan *job embeddedness.* Sebaliknya, setiap penurunan nilai *quality of work life* akan diikuti oleh penurunan nilai *job embeddedness*.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumya yang dilakukan oleh Kanten dll., (2018) yang mengungkap bahwa terdapat pengaruh signifikan dari *quality of work life* dengan *job embeddedness*. Adanya hubungan antara *quality of work life* dengan *job embeddedness* berarti setiap aspek pada *quality of work life* memberikan sumbangan terhadap *job embeddedness* pada karyawan sales PT.X di Yogyakarta.

Hasil kategorisasi *job embeddedness* yaitu kategorisasi tinggi sebesar 31,7%, kategori sedang sebesar 23,3%, dan kategori rendah sebesar 45%. Dari hasil tersebut dapat di ketahui bahwa *job embeddedness* pada karyawan sales PT.X di Yogyakarta termasuk dalam kategori rendah. Pada kategorisasi variabel *quality of work life* yaitu kategorisasi tinggi sebesar 33,3%, kategorisasi sedang sebesar 26,7%, dan rendah sebesar 40%. Hasil kategorisasi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar member memiliki *quality of work life* yang cenderung rendah.

Dimensi partisipasi adalah keterbukaan penyampaian gagasan dan keterlibatan karyawan dalam proses pembuatan kebijakan organisasi (Wibowo, 2017). Menurut Campione (2015) apabila seorang karyawan memiliki partisipasi yang rendah maka akan sulit untuk mengutarakan pendapat, merasa dirinya dibatasi untuk menunjukkan kemampuannya dan menjadi pasif saat berada di forum, sikap kontra produktif ini dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja seorang karyawan. Seseorang yang tidak mendapatkan kecocokan di organisasinya biasanya karyawan akan mengalami kesulitan untuk berkembang dalam pekerjaannya, hal tersebut dapat membuat karyawan ingin segera meninggalkan pekerjaan (Mitchell & Lee, 2001). Sutampi dkk., (2018) menjelaskan karyawan yang memiliki *job embeddedness* yang rendah akan menunjukan perilaku keterikatan yang rendah, hal ini ditunjukan dari perilaku karyawan yang tidak memiliki hubungan yang baik dengan atasan atau karyawan lain, maka *intensi turnover* pada karyawan tinggi dapat meningkatkan perilaku keinginan untuk berhenti bekerja, dan memiliki niatan untuk keluar dari perusahaan.

Menurut Wibowo (2017) kinerja terbaik karyawan dapat tercipta apabila perusahaan memberikan dimensi restrukturisasi yaitu kesempatan untuk mengembangkan bahkan meningkatkan kemampuannya dengan pelatihan, kenaikan karier, dan pendukung buku referensi. Zhakata, Bhebhe, dan Karedza, (2017) karyawan yang tidak diberikan kesempatan berkembang dalam karier maka karyawan tersebut akan kurang puas dalam menjalani pekerjaannya. Nulipata dkk., (2019) menjelaskan apabila ada perbedaan antara apa yang diinginkan karyawan dengan persepsi terhadap kenyataan yang ada dan semakin jauh dari kenyataan yang dirasakan dapat membuat ketidak puasan terhadap pekerjaannya. Ketidakpuasan ini dapat menurunkan kegigihan dalam bekerja pada seorang karyawan yang menyebabkan karyawan sulit bersedia bekerja keras untuk mensukseskan perusahaan, pasif saat berada di situasi diskusi, dan cenderung keluar untuk mencari perusahaan lain yang dapat meningkatkan kariernya.

Pada dimensi sistem imbalan karyawan akan terus bertahan ketika perusahaan memberikan imbalan berupa gaji, tunjangan, maupun bonus (Wibowo, 2017). Duckworth (2016) mengatakan jika *quality of work life* seorang karyawan tidak terpenuhi hal ini dapat menurunkan kinerja, tidak menunjukkan tekad yang kuat untuk sukses, dan lebih lama dalam menyelesaikan pekerjaannya. Apabila karyawan menganggap imbalan yang didapat tidak mecukupi dirinya maka memungkinkan untuk melakukan kesalahan saat bekerja, lambat dalam bekerja dan hilangnya minat terhadap pekerjaan (Landry, 2018). Hal ini dapat membuat karyawan memiliki niatan untuk keluar dari perusahaan, perilaku tersebut menunjukkan karyawan memiliki *job embeddedness* yang rendah (Bitha & Ardana, 2017). Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni dkk., (2014) yang menunjukkan bahwa gaji dan insentif merupakan faktor eksternal yang berpengaruh positif terhadap *turnover* pada karyawan.

Wibowo (2017) mengatakan minat terhadap pekerjaan tidak akan pernah hilang bila dimensi lingkungan kerja yang baik diterapkan perusahaan yaitu berhubungan dengan kondisi kerja seperti penerangan, suhu, dan tata letak yang memudahkan dalam bekerja. Hermawati dan Mas (2016) menjelaskan lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerja, produktifitas kerja menjadi menurun, karena merasa terganggu dalam pekerjaannya, sehingga tidak dapat mencurahkan perhatiannya secara penuh terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat menimbulkan ketidakcocokan karyawan terhadap lingkungan dan perusahaan yang dapat membuat karyawan mengalami kesulitan untuk berkembang dalam pekerjaannya, hal tersebut dapat membuat karyawan ingin segera meninggalkan pekerjaannya (Mitchell & Lee, 2001).

**KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *quality of work life* dengan *job embeddedness* pada karyawan PT.X di Yogyakarta. Artinya semakin tinggi *quality of work life* maka semakin tinggi pula *job embeddedness* pada karyawan PT.X di Yogyakarta. Sebaliknya, jika semakin rendah *quality of work life* maka semakin rendah pula *job embeddedness* pada karyawan PT.X di Yogyakarta.Sedangkan dari hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT.X memiliki *quality of work life* yang rendah dan *job embeddedness* yang rendah. *Quality of Work Life* dapat dikatakan sebagai suatu konsep perencanaan dalam organisasi yang berupaya mengkondisikan lingkungan kerja secara optimal sehingga tiap karyawan mampu mengarahkan segenap kemampuan karena perusahaan memberikan keuntungan seperti terjaminnya kesejahteraan, memiliki iklim dan konsidi kerja yang baik, sehingga pada akhirnya membawa dampak yang baik bagi kegigihan karyawan untuk menunjukkan performa terbaik dan hasil kerja yang memuaskan di tempat kerjanya. Individu yang memiliki perilaku yang positif menunjukkan bahwa ada ikatan kuat (*embedded)* antara dirinya dengan pekerjaan dan organisasinya. Jika *quality of work life* seorang karyawan tidak terpenuhi hal ini dapat menurunkan kinerja, tidak menunjukkan tekad yang kuat untuk sukses, dan lebih lama dalam menyelesaikan peekerjaannya. Seorang karyawan yang mengalami kesulitan untuk berkembang dalam pekerjaannya, membuat karyawan ingin segera meninggalkan pekerjaan karena karyawan tersebut tidak menemukan kecocokan terhadap organisasi dan lingkungannya. Perilaku karyawan yang memiliki niatan untuk keluar dari perusahaan menunjukkan karyawan tersebut memiliki *job embeddedness* yang rendah.

Bagi karyawan di sarankan untuk dapat meningkatkan dan menjaga *quality of work life* pada diri subjek agar bisa merasakan kenyamanan dan totalitas dalam bekerja dan menumbuhkan *job embeddedness* pada diri subjek. *Job embeddedness* menyumbang kesuksesan dan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan, maka perusahaan perlu memperhatikan *job embeddedness* yang dimiliki oleh karyawan terutama pada karyawan yang memiliki *job embeddedness* rendah. *Quality of work life* dapat meningkatkan *job embeddedness* sehingga dapat meningkatkan persepsi positif karyawan dan karyawan tidak mudah menyerah dalam menghadapi masalah.Untuk meningkatkan *job embeddedness* perusahaan dapat meningkatkan aspek yang ada pada *quality of work life* yaitu partisipasi, restrukturisasi kerja, sistem imbalan, dan lingkungan kerja. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan mempertimbangkan faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti *job satisfaction,* demografi, *self efficacy, career barriers, organizational trus, organizational commitment,* usia, ras, dan jenis kelamin.

**DAFTAR PUSTAKA**

Aksama, I. G. U., Heryanda, K. K., & Widiastini, N. M. A. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja sales promotion dengan motivasi sebagai variabel moderasi di PT. World Innovative Telecommunication cabang Singaraja. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *1*(2), 67. https://doi.org/10.23887/pjmb.v1i2.23156

Anam, K., & Fairuzzabadi. (2016). Pengaruh job embeddedness terhadap kualitas kehidupan kerja dan perilaku kewargaan organisasional (Studi pada kantor administrasi biro Universitas Syiah Kuala). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, *1*(2), 81–90.

Aulia. (2020). Pengaruh sales promotion dan personal selling terhadap volume penjualan sepeda motor Yamaha. *Jurnal Akuntansi Bisnis & Publik*, *11*(1), 1–9.

Azwar, S. (2016). *Penyusunan skala psikologi*. Pustaka Pelajar.

Bambacas, M., & Kulik, T. C. (2013). Job embeddedness in China: How HR practices impact turnover intentions. *International Journal of Human Resource Management*, *24*(10), 1933–1952. https://doi.org/10.1080/09585192.2012.725074

Bitha, S., & Ardana, I. (2017). Pengaruh keterikatan kerja, persepsi dukungan organisasional dan komitmen organisasional terhadap turnover intention karyawan muji motor. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *6*(2), 241746.

Campione, W. A. (2015). Corporate offerings: Why aren’t millennials staying? *Journal of Applied Business and Economics*, *17*(4), 60.

Cascio, W. F. (2006). *Managing human resources: Productivity, quality of worklife, profit.7th edition*. McGraw- Hill Companies, Inc.

Chrisienty, W. (2015). Pengaruh quality of work life terhadap komitmen organisasional karyawan di CV Sinar Plasindo. *Agora*, *3*(2), 483–490. http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/3681

Duckworth, A. I. (2016). *The power of passion and perseverance*. United Kingdom.

Fitriyani, W. (2013). *Pengaruh kepribadian dan job embeddedness terhadap organisational citizenship behaviour (OCB) pada karyawan PT. Hadji Kalla Makassar*. Universitas Hasanuddin.

Flippo, E. B. (2005). *Manajemen personalia. Jilid 2*. Erlangga.

Gani, I., & Amelia, S. (2015). *Alat analisis data: Aplikasi statistik untuk penelitian bidang ekonomi dan sosial*. Andi Offset.

Garnita, N. M. A., & Suana, I. W. (2014). Pengaruh job embeddedness dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *3*(9), 2767–2783.

Granovetter, M. (2017). Economic action and social structure : The problem of embeddedness. *American Journalof Sociology*, *91*(3), 481–510.

Hadi, S. (2016). *Metodologi riset*. Pustaka Pelajar.

Hasibuan, H. M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.

Hermawati, A., & Mas, N. (2016). *Quality of work life dan Oragnizatinal Citizenship behavior sebuah kajian empiris*. Badan Penerbita Universitas Widyagama Malang.

Hurlock, E. B. (1991). *Psikologi perkembangan: Suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan. Edisi kelima*. Erlangga.

Kalangi, R. (2015). Pengembangan sumber daya manusia dan kinerja aparat sipil negara di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, *2*(1), 1–18.

Kanten, S., Ozer, A., Bulbul, F., & Kanten, P. (2018). The effect of work life quality on emotional exhaustion and job embeddedness: The role of perfectionism. *Pressacademia*,*7*(1),31–38. https://doi.org/10.17261/pressacademia.2018.852

Kaswan. (2017). *Psikologi industri dan organisasi*. Alfabeta.

Kismono, G. (2011a). *The relationships between job embeddedness, work family conflict, and the impact of gender on turnover intention: Evidence from the Indonesian Banking Industry*. Curtin University.

Kismono, G. (2011b). *The relationships between job embededdnes, work family conflict and the impact og gender on turnover intention: Evidence from the Indonesian Banking Industry*. Thesis of Piloshopy.

Landry, M. A. S. (2018). *Exploring the impact of grit and sponsorship on female leadership and aspirations*.

Lestari, A., & Dewi, M. S. (2019). Pengaruh job embeddedness dan work engagement terhadap intensi turnover. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, *3*(2), 229–241. https://doi.org/10.15408/tazkiya.v20i2.9171

Marlinda, & Turnip, K. (2015). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan organizational citizenship behavior dengan produktivitas kerja karyawan. *Universitas Medan Area*, 61–68.

Mitchell, T. R., & Lee, T. W. (2001). *The unfolding model of voluntary turnover and job embeddedness: Foundations for a comprehensive theory of attachment. Research in Organizational Behavior*, *23*, 189–246. https://doi.org/10.1016/S0191-3085(01)23006-8

Nanjundeswaraswamy, T. S. (2013). Review of literature on quality of work life. *International Journal of Quality Research*, *7*(2), 201–214.

Newstrom, A. (2007). *Organizational behavior: Human behavior at work*. McGraw-Hill.

NG, T. W. H., & Feldman, D. C. (2009). Occupational embededdness and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, *60*(1), 5–22. https://doi.org/10.1002/job

Nulipata, M., Sahrah, A., & Yuniasanti, R. (2019). Pengaruh restrukturisasi birokrasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, *8*(2), 116. https://doi.org/10.30872/psikostudia.v8i2.2751

Osman, W., Awang, A., & Amir, A. R. (2013). Job behavioral factors and turnover intention: A case study at Sime Darby Property Limited. *International Journal of Advances in Management and Economics*, *2*(6), 103–115.

Prahadi, Y. Y. (2015). *Turnover Talent Tinggi, Ini Dia Pemicunya*.

Pratiwi, K., & Himam, F. (2014). Kualitas kehidupan kerja ditinjau dari kepuasan kerja dan persepsi terhadap kinerja. *Jurnal Psikologi Undip*, *13*(1), 42–49.

Purnamasari, D. (2014). Pengaruh persepsi downline tentang kualitas jasa upline pada multi level marketing tianshi terhadap loyalitas downline di Malang. *Jurnal Ilmiah Komunikasi*, *4*(2), 1–14.

Rarasanti, I. A. P., & Suana, I. W. (2016). Pengaruh job embeddedness, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, *5*(7), 4690–4718.

Reitz, O. E., & Anderson, M. A. (2011). An overview of job embeddedness. *Journal of Professional Nursing*, *27*(5), 320–327. https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2011.04.004

Rinanda, silvi I. (2016). Faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan di hotel dyan graha Pekanbaru. *JOM FISIP*, *3*(2).

Rompis, J., & Sendow, G. (2019). Pengaruh insentif, turnover dan keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Cv. Segarindo Utama Minahasa. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *7*(2), 1081–1090. https://doi.org/10.35794/emba.v7i2.23239

Samsudin, H. S. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Pustaka Setia.

Samsuni. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al Falah*, *17*(31), 113–124. http://ejurnal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19

Sedarmayanti. (2009). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. CV Mandar Maju.

Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, *55*(3), 241–302. https://doi.org/10.1023/A:1010986923468

Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Alfabeta.

Sumarsono, S. (2004). *Metode riset sumber daya manusia*. Graha Ilmu.

Sun, T., Zhao, X. W., Yang, L. Bin, & Fan, L. H. (2012). The impact of psychological capital on job embeddedness and job performance among nurses: A structural equation approach. *Journal of Advanced Nursing*, *68*(1), 69–79. https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05715.x

Sungkono, S. W., & Dewi, I. M. (2017). Pengaruh prestasi kerja, loyalitas kerja terhadap promosi jabatan di pt.Bali Pawiwahan Coco Group. *E-Jurnal Manajemen Unud*, *6*(4), 1991–2017. http://www.tjyybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987

Suprihati. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan Sari Jati Di Sragen. *Jurnal Paradigma*, *12*(01), 115677.

Suryaratri, R. D., & Kurniasih, H. (2016). Stres kerja dan kepuasan kerja bagian sales/penjualan di Pt Telkom Indonesia Tbk. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, *5*(2), 85–90. https://doi.org/10.21009/jppp.052.05

Sutampi, A., Priyatama, A. N., & Astriana, S. (2018). Hubungan job embeddedness dan budaya kolektivisme pada karyawan generasi X Dan Y di PLTD Siantan, Kalimantan Barat. *Jurnal Psibernetika*, *11*(2), 145–154. https://doi.org/10.30813/psibernetika.v11i2.1440

Takawira, N., Coetzee, M., & Schreuder, D. (2014). Job embeddedness, work engagement and turnover intention of staff in a higher education institution: An exploratory study. *SA Journal of Human Resource Management*, *14*(1), 1–10. https://doi.org/10.4102/sajhrm.v12i1.524

Wahyuni, A. S., Zaika, Y., & Anwar, R. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention (keinginan berpindah) karyawan pada perusahan jasa konstruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil*, *8*(2), 89–95.

Wasik, S. Z. (2017). Integrating the concept of grit into a curriculum for counseling practicum and internship students. *VISTAS*.

Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja*. Raja Grafindo Persada.

Zhakata, L., Bhebhe, & Karedza, G. (2017). An investigation of factors affecting employee performance among millennials in the public service in Zimbabwe: A case of hospitals in Zvimba District. *IOSR Journal of Economics and Finance*, *08*(01), 90–108. https://doi.org/10.9790/5933-08010390108.