

The Effect Of Job Stress, Job Insecurity, And Job Embeddedness To Career Commitment With Job Satisfaction As An Intervening Variable (Study At PT Pelnı Cabang Surabaya)

Pengaruh *Job Stress*, *Job Insecurity*, Dan *Job Embeddedness* Terhadap *Career Commitment* Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Pelnı Cabang Surabaya)

Reyvina Nofaro Karomah^{1*}, Nurul Azizah²

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur^{1,2}

reyvinanofaro20@gmail.com¹, nurulazizah.adbis@upnjatim.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

For employees, career is very important for those who want to move on with their lives. Employees need a commitment in realizing desires in achieving their careers. Employees can improve a career through perceived job satisfaction, by through companies that provide benefits to workers for their hard work and are able to reduce negative symptoms experienced by employees such as job stress and job insecurity. The purpose of this study was to determine the effect of job stress, job insecurity, and job embeddedness on career commitment with job satisfaction as an intermediary variable. The research was conducted on employees of PT Pelnı Cabang Surabaya with 31 respondents. The method used is quantitative by distributing questionnaires with likert scale measurements. Based on partial analysis, variable X1 has a negative and significant effect through Z to Y, variable X2 has a positive and significant effect through Z to Y, and variable X3 has a positive and significant effect through Z to Y. simultaneously, there is an effect of job stress, job insecurity, and job embeddedness through job satisfaction on career commitment.

Keywords: *Job Stress; Job Insecurity; Job Embeddedness; Job Satisfaction; Career Commitment*

ABSTRAK

Bagi karyawan perusahaan, karir sangat penting untuk mereka yang ingin melanjutkan hidupnya. Karyawan membutuhkan komitmen dalam mewujudkan keinginan di pencapaian karirnya. Karyawan dapat meningkatkan suatu karirnya melalui kepuasan kerja yang dirasakan, dengan melalui perusahaan yang memberikan *benefit* kepada pekerja atas kerja kerasnya dan mampu mengurangi gejala-gejala negative yang dialami oleh karyawan seperti *job stress* dan *job insecurity*. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari *job stress*, *job insecurity*, dan *job embeddedness* terhadap *career commitment* dengan *job satisfaction* sebagai variabel perantara. Riset dilakukan pada karyawan PT Pelnı Cabang Surabaya dengan 31 responden. Metode yang digunakan bersifat kuantitatif melalui penyebaran kuesioner dengan pengukuran *skala likert*. Berdasarkan analisis secara parsial, variabel X1 berpengaruh negatif dan signifikan melalui Z terhadap Y, variabel X2 berpengaruh positif dan signifikan melalui Z terhadap Y, dan variabel X3 berpengaruh positif dan signifikan melalui Z terhadap Y. Secara simultan, terdapat pengaruh *job stress*, *job insecurity*, dan *job embeddedness* melalui *job satisfaction* terhadap *career commitment*.

Kata Kunci: Stress Kerja; Ketidakamanan Kerja; Kelekatan Kerja; Kepuasan Kerja; Komitmen Karir

1. Pendahuluan

Pada sumber daya manusia ini, diperlukan adanya manajemen guna dapat mengatur dan mengelola agar sumber daya manusia di perusahaan mampu berjalan dengan baik. Setiap kegiatan MSDM memerlukan adanya pemikiran dan pemahaman mengenai sesuatu yang berhasil dan tidak berhasil. MSDM menyangkut dalam desain dan implementasi system penyusunan, perencanaan dan pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, dan lain sebagainya (Syamsurizal, SE., MM., 2016).

Mengenai pengelolaan karir, perusahaan harus mampu memproses karir pekerjanya dengan baik. Karir sendiri merupakan hal terpenting bagi setiap individu di kehidupan masing-

masing, terutama untuk karyawan perusahaan. Karir tersebut lebih banyak dibentuk oleh para pekerja dan perusahaan membantu dalam mewujudkannya melalui kerja keras dari karyawan. Para pekerja juga harus memiliki komitmen yang terdiri dari berbagai prinsip dan tujuan ketika membentuk sebuah karir. Komitmen karir penting pada setiap individu sebab mampu mewujudkan pribadi guna memastikan hati dan keinginan pada pencapaian karirnya, mempunyai kecakapan saat menghadapi ketidakpuasan terhadap pencapaian tujuan karir, sikap setiap individu mengenai pekerjaan atau karirnya, dan lain-lain (Ni M Yuliantari dkk, 2014).

Karyawan yang terlihat bekerja dengan baik, belum tentu merasakan adanya kepuasan pada pekerjaan yang dilakukan. Pekerja dapat menggapai aktualisasi diri dan kepuasan psikologis dapat meningkat ketika mereka memberi berbagai arti terhadap karir mereka sendiri (Hall, D.T.; Chandler, D.E., 2005). Kepuasan kerja ini dapat diperoleh melalui perusahaan yang memberikan *benefit* pada pekerja atas kerja kerasnya dan meningkatkan karir karyawan serta mampu mengurangi gejala-gejala yang bersifat negatif yang tengah dirasakan oleh pekerja.

Pada umumnya, tingkat stress yang dialami oleh pekerja pada perusahaan di Indonesia mencapai 37% yang disebabkan oleh factor internal dan factor eksternal. Stress kerja yang muncul melalui lingkungan kerja dan membuat komitmen karyawan berpindah dari perusahaan sebab karir yang mulai tidak seimbang (Wickramasinghe, V., 2016). Gejala-gejala negatif lainnya adalah ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Ketidakamanan kerja yang tinggi juga dapat menjadikan sikap dan perilaku negatif mengenai pekerjaan dan meningkatkan adanya pergantian (Probst, 2003). Kondisi itu memiliki dampak pada komitmen karir karena adanya perubahan organisasi dan ekonomi di akhir tahun 1990. Dengan peningkatan ketidakamanan kerja tersebut, karyawan akan mencari perusahaan lainnya untuk memungkinkan kesempatan kerja dan mampu mengembangkan kemampuan terkait karir mereka (Banu S. Unsal Akibiyik, 2016). Gejala-gejala itu dapat membuat komitmen karir yang dibentuk karyawan semakin menurun dan kepuasan kerja yang dimiliki berkurang.

Ketika individu memiliki suatu pekerjaan, tentunya mereka akan menyesuaikan lingkungan pekerjaan tersebut. Dengan menyesuaikan lingkungan mampu membentuk karyawan menjadi semakin loyal. Sebab pekerja tersebut telah menjadi bagian dari perusahaan dan suatu kebanggaan untuk bekerja di perusahaan tersebut. Sikap loyal ini juga sangat melekat pada keterikatan perusahaan dan karyawannya. *Job Embeddedness* memaparkan bahwa para SDM terjalin pada pekerjaan dan perusahaan karena adanya akumulasi akibat faktor-faktor dari dalam dan luar pekerjaan. Faktor kecocokan pekerjaan mempunyai pengaruh terbesar pada kelekatan kerja (Yoo Myeong Jeon, 2014). Dengan kelekatan tersebut, para pekerja dapat menghasilkan *benefit* seperti upah dan tunjangan bertambah serta mempertahankan karir mereka dalam bekerja.

Permasalahan mengenai *job stress*, *job insecurity*, *job embeddedness*, dan *job satisfaction* juga sering dijumpai pada perusahaan BUMN. Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh stress kerja, ketidakamanan kerja, dan kelekatan kerja terhadap komitmen karir melalui kepuasan kerja sebagai variabel perantara pada pekerja PT Peln Cabang Surabaya.

2. Tinjauan Pustaka

Job Stress (Stress Kerja)

Stress menjadi akibat ketidakseimbangan antara desakan dan sumber daya yang dimiliki seseorang, semakin besar kesenjangan terjadi maka bertambah tinggi pula stress yang dihadapi oleh individu dan akan beragam. Stress di tempat kerja adalah suatu kendala yang sering dialami oleh pekerja, yang mana para pekerja menghadapi kondisi kelebihan bekerja, ketidaknyamanan kerja, dan tingkat kepuasan kerja yang menurun. Stress kerja yakni keadaan internal dan eksternal yang menghasilkan keadaan-keadaan yang penuh tekanan dan gejala-gejala yang dihadapi oleh siapa saja individu yang tertekan (Ivanko dalam Hamali, 2018).

Penyebab stress kerja sendiri memiliki 4 poin, diantaranya lingkungan fisik, peran dan tugas, stress antarpribadi (*inter-personal stressors*), dan organisasi (Sopiah, 2018). Pada umumnya, dampak yang diakibatkan dari stress kerja, antara lain dampak subjektif (kecemasan, agresif, acuh tak acuh, dan lain-lain), dampak dalam bentuk perilaku (emosi yang meledak, makan dan minum berlebihan, bersikap mengikuti kata hati yang irasional), dampak kognitif (ketidakmampuan mengambil keputusan dengan sehat), dan dampak keorganisasian (ketidakhadiran dalam bekerja, produktivitas yang rendah, turunnya komitmen dan loyalitas pada organisasi) (Cox dalam Triatna, 2015).

Job Insecurity (Ketidakamanan Kerja)

Ketidakamanan kerja merupakan posisi pekerjaan yang terancam sebab dari keadaan yang dihadapi oleh pekerja karena ketidakmampuan karyawan dalam menghadapi tekanan baik dari lingkungan internal maupun eksternal (Pawestri dan Pradhanawati, 2017). Penyebab dari ketidakamanan kerja terdapat melalui status pekerjaan (jika status pekerjaan lebih tinggi memungkinkan seorang karyawan untuk mengurangi konsekuensi dari ketidakamanan kerja), jenis kelamin (mayoritas wanita akan merasakan ketidakamanan pekerjaan yang tidak terlalu berat dibandingkan dengan pria), dan usia (karyawan yang lebih muda lebih mempunyai daya tahan yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang lebih berumur) (Witte, 1999). Menurut pendapat Sverke, Hellhern, dan Naswal (2002), ketidakamanan kerja mempunyai dampak dalam jangka pendek dan panjang. Pada jangka pendek ketidakamanan kerja dapat berakibat pada kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen perusahaan hingga perselisihan antara pemimpin dan karyawan ketika berpendapat. Sedangkan pada jangka panjang dapat berakibat pada kesehatan jasmani dan rohani, prestasi kerja, dan *turnover* (intensi pindah kerja).

Job Embeddedness (Kelekatan Kerja)

Kelekatan kerja merupakan keterikatan seorang karyawan pada suatu perusahaan yang dimana individu tersebut tidak ingin berganti pekerjaan karena disebabkan oleh beberapa faktor (Astamarini, 2019). Memiliki hubungan yang kuat antara karyawan dengan perusahaan membentuk ulang pikiran individu dalam meninggalkan tempat bekerjanya. Penyebab dari *job embeddedness* terdiri 3 faktor, yakni ras, gender, dan usia (Takawira dkk, 2014). Dampak dari adanya kelekatan kerja yang terdapat pada karyawan membuat karyawan tersebut akan menunjukkan perilaku positif saat bekerja (Kismono, 2011). Selain itu, adanya *job embeddedness* ini menyebabkan penurunan minat dalam meninggalkan perusahaan pada diri pekerja (Zakaria dan Astuty, 2017).

Career Commitment (Komitmen Karir)

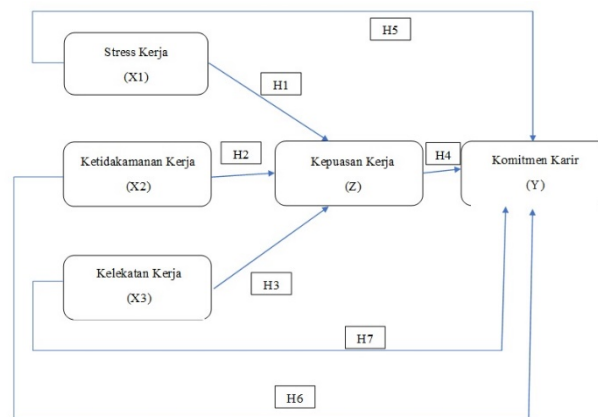
Komitmen karir dalam setiap individu memberikan dukungan hingga dapat bekerja dengan standar atau lebih dari yang telah ditetapkan organisasi, dengan hal ini mampu terwujudnya karir yang baik untuk setiap karyawan. Komitmen karir merupakan suatu tujuan yang ditentukan sendiri oleh seseorang dan komitmen tersebut hanya berada dalam karirnya sendiri (Noordin, 2008). Semakin besar komitmen karir dalam diri pekerja akan tampak pada identitas karir individu, dimana adanya kemauan yang kuat dalam mewujudkan target pribadinya dalam perwujudan karir pada organisasi. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karir, antara lain *locus of control* (pengukuran sejauh mana karyawan percaya jika mereka mengendalikan nasib masing-masing individu), nilai-nilai kerja (kumpulan sikap dan pendapat yang dilakukan seseorang saat menilai pekerjaan dan lingkup pekerjaannya), konflik peran (ketidakcocokan terhadap komunikasi harapan mengenai pemenuhan peran), ambiguitas peran (keadaan dimana individu tidak mempunyai arah yang jelas mengenai harapan dari karakter karirnya), umur (pekerja yang lebih berumur mempunyai komitmen yang lebih kuat dibandingkan karyawan yang lebih muda), dan pendidikan (Artiana, 2004). Komitmen karir ini

mempunyai tiga aspek di dalamnya, yaitu *resilience*, *identity*, dan *planning* (Carson dan Bedeian, 1994).

Job Satisfaction (Kepuasan Kerja)

Kepuasan kerja merupakan perilaku individu terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan keadaan bekerja, kerja sama antar rekan kerja, imbalan yang diperoleh, dan hal-hal yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja yakni kondisi emosional yang nyaman dan tidak nyaman untuk para pekerja melihat pekerjaannya (Handoko dalam Sutrisno, 2016). Kepuasan kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, antara lain kesempatan guna kemajuan, keamanan pekerjaan, upah, organisasi dan manajemen, pengawasan, faktor internal dan ketenagakerjaan, keadaan kerja, aspek sosial kehidupan kerja, komunikasi, dan fasilitas (Gilmer dalam Sutrisno, 2016). Kepuasan kerja merupakan peningkatan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, sedangkan ketidakpuasan kerja merupakan seorang pekerja yang dapat menimbulkan sikap agresif pada pekerjaannya. Terdapat tiga dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja, diantaranya produktivitas atau kinerja (unjuk kerja), absen dan *turnover*, serta kesehatan (Badriyah, 2015).

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Variabel Stress Kerja (X1) merupakan kondisi emosional yang negatif disebabkan oleh perusahaan yang memberikan tekanan terlalu banyak kepada karyawan dan hal itu mampu mempengaruhi kepuasan kerja yang tengah dirasakan oleh para pekerja.

H1 : Job Stress berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Job Satisfaction.

Variabel Ketidakamanan Kerja (X2) adalah perasaan para pekerja yang terancam dan mengakibatkan mereka merasakan gelisah, tegang, cemas saat bekerja hingga membuat karyawan tidak mampu melakukan pekerjaan tersebut. Hal ini dapat berpengaruh pada kepuasan kerja yang diberikan organisasi kepada karyawan sebab adanya faktor yang mendukung.

H2 : Job Insecurity berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Job Satisfaction.

Variabel Kelekatan Kerja (X3) merupakan suatu keterikatan pekerja dengan tugasnya serta organisasi tempat mereka bekerja. Jika karyawan merasakan selaras dengan pekerjaan dan perusahaannya, maka dapat meningkatkan kelekatan kerja tersebut. Semakin tinggi keterikatan pekerjaan dengan karyawan mampu membentuk kepuasan kerja yang bersifat positif dalam diri karyawan.

H3 : Job Embeddedness berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction.

Variabel Kepuasan Kerja (Z) adalah perilaku atau sikap yang ditunjukkan oleh karyawan karena situasi pekerjaan di organisasi, rekan kerja atau hasil yang sudah mereka dapatkan selama bekerja. Apabila perusahaan mampu memberikan kebutuhan karyawannya dapat membuat karyawan tersebut puas dan menetapkan komitmen terhadap karirnya pada perusahaan.

H4 : Job Satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap Career Commitment.

Variabel Stress Kerja (X1) masih sangat sulit dalam memperoleh penelitian empiris secara langsung mengenai dampak dari stress kerja terhadap komitmen karir. Hubungan antara komitmen karir dengan aspek yang berkaitan dalam pekerjaan secara sistematis dan dapat diberi kesimpulan bahwa perilaku pada pekerjaan mampu menjadi atensi pertama saat berkomitmen dalam pekerjaan setiap individu (Wickramasinghe, V., 2016). Telah dijelaskan juga sebelumnya, bahwa stress kerja juga berkaitan pada kepuasan kerja. Jika stress kerja yang dialami karyawan itu tinggi, akan menyebabkan kepuasan kerja yang diberi menurun hingga membuat komitmen karir mereka tidak selaras.

H5 : Job Stress berpengaruh negatif dan signifikan melalui Job Satisfaction terhadap Career Commitment.

Variabel Ketidakamanan Kerja (X2) mengemukakan bahwa rasa takut kehilangan pekerjaan berkaitan negatif dengan komitmen karir di perusahaan profit dan nonprofit. Tetapi, secara umum bila pekerja merasakan ketidakamanan kerja dalam organisasinya, komitmen yang dimiliki akan semakin menurun (Goulet dan Singh, 2002). Ketidakamanan kerja sendiri merupakan perasaan karyawan yang terancam dan membuat mereka tidak dapat menjalankan pekerjaan tertentu. Hal itu juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang telah diperoleh dari perusahaan. Sebab, adanya ketidakamanan kerja yang tinggi membuat kepuasan kerja menurun dan berkurang, sehingga komitmen karir yang terbentuk menjadi tidak baik.

H6 : Job Insecurity berpengaruh negatif dan signifikan melalui Job Satisfaction terhadap Career Commitment.

Variabel Kelekatan Kerja (X3) dideskripsikan sebagai suatu keterikatan karyawan dengan pekerjaan serta organisasi tempatnya bekerja. Komitmen karir dibuktikan dengan adanya pengembangan tujuan karir individu dan keterikatan pribadi, identifikasi dan keterkaitan individu dalam tujuan-tujuan tersebut (Colarelli dan Bishop, 1990). Dengan meningkatkan komitmen karir, kepuasan kerja juga turut andil dalam hal ini. Sebab, apabila pekerja merasakan adanya keterikatan yang kuat dalam pekerjaan dan perusahaan, pekerja tentu memperoleh suatu *benefit* dari perusahaan untuk meningkatkan kepuasan saat mereka bekerja di organisasi tersebut.

H7 : Job Embeddedness berpengaruh positif dan signifikan melalui Job Satisfaction terhadap Career Commitment.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif eksplanatori. Penelitian eksplanatori yaitu metode penelitian yang mempunyai arti dalam memaparkan posisi variabel-variabel yang tengah diamati dan mengetahui pengaruh antar satu variabel dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2017). Pengukuran variabel-variabel dalam riset ini menerapkan metode *skala likert*, dengan mengukur pernyataan atau pertanyaan melalui 5 skala yang mana di setiap posisi memiliki bobot yang berbeda. Populasi pada penelitian ini yakni karyawan PT Pelni Cabang Surabaya dengan mengambil sampel secara *non-probability sampling* yaitu *simple* jenuh berjumlah 31 responden. Data penelitian menggunakan data kuantitatif dan bersumber dari data primer yakni melalui penyebaran kuesioner dan observasi pada karyawan PT Pelni Cabang Surabaya. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis instrument penelitian yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, dan uji linearitas serta analisis data yang terdiri dari uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan analisis jalur (*path analysis*). Pengujian hipotesis penelitian ini adalah koefisien determinasi, uji F, dan uji T.

4. Hasil Dan Pembahasan

Bangunan PT Pelni Surabaya mulai didirikan pada tahun 1931 dan mempunyai nama *Stoomvaart Maatschappij Nederland* (SMN). Perusahaan ini didirikan dengan tujuan

menyelenggarakan pelayaran dari Belanda menuju Hindia, dan sebaliknya. Tetapi, pada saat pendudukan Jepang, bangunan ini berganti tujuan menjadi Kantor Berita Domei. Setelah kemerdekaan Indonesia, bangunan ini beberapa kali beralih fungsi dan kepemilikan. Hingga pada tahun 1991, bangunan tersebut dibeli oleh PT Pelayaran Nasional Indonesia (PT Pelni). Visi dari PT Pelni Cabang Surabaya sama dengan visi dari perusahaan pusat yakni menjadikan perusahaan pelayaran dan logistik Maritim terkemuka yang ada di Asia Tenggara. Sedangkan, misi dari PT Pelni Cabang Surabaya terdiri dari menjamin aksesibilitas masyarakat, mengatur dan meningkatkan bisnis logistik maritim di Asia Tenggara terutama Indonesia, serta meningkatkan nilai perusahaan melalui kreativitas, inovasi, dan peningkatan SDM.

Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, memiliki 31 sampel dari karyawan PT Pelni Cabang Surabaya. Menurut jenis kelamin, responden berdominan perempuan dengan 16 orang dan persentase 52%. Menurut usia, responden mayoritas berumur 20 – 30 tahun dengan 12 orang dan persentase 39%. Dan menurut masa lama bekerja, mayoritas responden bekerja selama 1 – 10 tahun dengan 17 responden dan persentase 55%.

Analisis Data

Uji Normalitas

Hasil pada uji normalitas pada variabel *job stress*, *job insecurity*, dan *job embeddedness* terhadap *job satisfaction* menghasilkan nilai 0,219 yang memiliki arti lebih dari nilai signifikansi 0,05. Hasil dari perhitungan uji normalitas variabel *job stress*, *job insecurity*, *job embeddedness*, dan *job satisfaction* terhadap *career commitment* dalam Monte Carlo berjumlah 0,456 yang mengartikan nilai tersebut lebih dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

Hasil pada setiap variabel bebas terhadap variabel Z (Kepuasan Kerja) diantaranya Stress Kerja dengan angka *tolerance* 0,868 dan nilai VIF berjumlah 1,152; Ketidakamanan Kerja dengan angka *tolerance* 0,706 dan nilai VIF 1,417; dan Kelekatan Kerja dengan angka *tolerance* 0,800 dan nilai VIF 1,250. Hasil uji multikolinearitas pada variabel *job stress*, *job insecurity*, *job embeddedness*, dan *job satisfaction* terhadap *career commitment* diantaranya Stress Kerja dengan angka *tolerance* 0,701 dan nilai VIF 1,426; Ketidakamanan Kerja dengan angka *tolerance* 0,667 dan nilai VIF 1,500; Kelekatan Kerja dengan angka *tolerance* 0,700 dan nilai VIF 1,429; dan Kepuasan Kerja dengan angka *tolerance* 0,661 dan nilai VIF 1,513.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil yang ditunjukkan dalam penelitian ini memaparkan bahwa nilai tiap variabel bebas terhadap variabel terikat menghasilkan nilai lebih dari 0,05 yang mengartikan variabel-variabel tersebut tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Hasil dari metode *Durbin Watson* pertama dengan variabel bebas yakni *job stress*, *job insecurity*, dan *job embeddedness* terhadap variabel *job satisfaction* adalah 1,865. Dengan nilai dU berjumlah 1,42 dan nilai $4 - dU$ adalah 2,58 maka dapat diberi kesimpulan bahwa $dU < d < 4 - dU$ atau variabel tersebut tidak mengalami autokorelasi. Hasil dari metode *Durbin Watson* kedua dengan variabel bebas yaitu *job stress*, *job insecurity*, *job embeddedness*, dan *job satisfaction* terhadap variabel *career commitment* adalah 2,002. Dengan nilai dU sebesar 1,51 dan nilai $4 - dU$ yaitu 2,49 maka dapat diberi kesimpulan bahwa $dU < d < 4 - dU$ atau dinyatakan variabel yang tercantum tidak mengalami autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	24.274	3.153		7.698
	Stress Kerja	-.413	.075	-.615	-5.513
	Ketidakamanan Kerja	.318	.117	.338	2.729
	Kelekatan Kerja	.472	.110	.498	4.280

Sumber Data : Peneliti, 2023
Persamaan analisis regresi berganda I yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$
$$Y = 24.274 - 0,413X_1 + 0,318X_2 + 0,472X_3 + \varepsilon$$

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	7.008	.692		10.132
	Stress Kerja	-.265	.189	-.283	-1.403
	Ketidakamanan Kerja	.758	.022	.860	34.841
	Kelekatan Kerja	.058	.021	.065	2.715
	Kepuasan Kerja	.135	.016	.209	8.414

Sumber Data : Peneliti, 2023
Persamaan analisis regresi berganda II yakni :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$
$$Y = 7,008 - 0,265X_1 + 0,758X_2 + 0,058X_3 + 0,135X_4 + \varepsilon$$

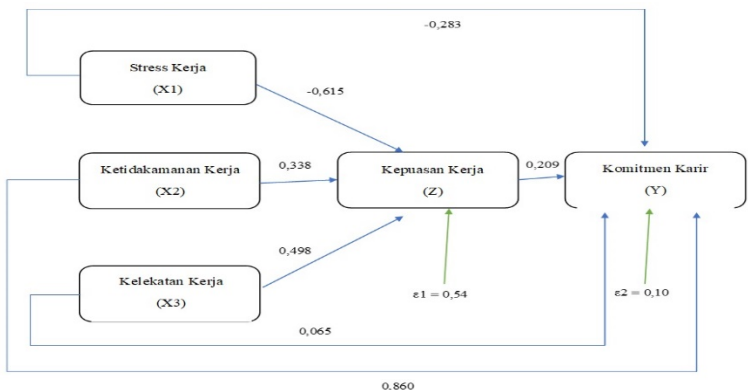
Analisis Jalur (Path Analysis)

Hasil dari R Square pada model pertama adalah 0,708 dan menghasilkan ε_1 berjumlah 0,54. Persamaan struktural analisis jalur pertama adalah

$$Z = P_{ZX_1} X_1 + P_{ZX_2} X_2 + P_{ZX_3} X_3 + \varepsilon_1$$
$$Z = -0,615X_1 + 0,338X_2 + 0,498X_3 + 0,54$$

Hasil dari R Square dalam model kedua adalah 0,989 dan menghasilkan ε_2 sebesar 0,10. Persamaan struktural analisis jalur II adalah

$$Y = P_{YX_1} X_1 + P_{YX_2} X_2 + P_{YX_3} X_3 + P_{YZ} Z + \varepsilon_2$$
$$Y = -0,283X_1 + 0,860X_2 + 0,065X_3 + 0,209Z + 0,10$$



Gambar 2. Analisis Jalur

Pengujian Hipotesis

Koefisien Determinasi

Hasil dari model pertama dengan variabel bebas *job stress*, *job insecurity*, dan *job embeddedness* terhadap variabel *job satisfaction* menunjukkan nilai *adjusted R²* sebesar 0,675. Artinya, pengaruh dari variabel X1, X2, dan X3 terhadap Z berjumlah 67,5% dan 32,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Sedangkan untuk hasil dari model kedua dengan variabel bebas *job stress*, *job insecurity*, *job embeddedness*, dan *job satisfaction* terhadap *career commitment* memaparkan nilai *adjusted R²* sebesar 0,988. Artinya, pengaruh dari variabel X1, X2, X3, dan Z terhadap Y sebesar 98,8% dan 1,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	230.273	3	76.758	4.614	.010 ^b
	Residual	449.211	27	16.637		

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	281.754	4	70.439	3.897	.013 ^b
	Residual	469.923	26	18.074		
	Total	751.677	30			

Sumber Data : Peneliti, 2023

Uji Statistik F

Hasil yang diperoleh dalam tabel adalah F hitung lebih besar dari F tabel berjumlah 2,95 dengan nilai signifikansi 0,010 yang lebih kecil dari 0,05.

Hasil yang diperoleh dalam tabel yaitu F hitung lebih besar dari F tabel dengan jumlah 2,73 dan nilai signifikansi 0,013 yang lebih kecil dari 0,05.

Uji Parsial (Uji T)

Dari tabel analisis regresi berganda pertama, memaparkan hasil uji T variabel *job stress*, *job insecurity*, dan *job embeddedness* terhadap *job satisfaction*. Pada variabel X1 (Stress Kerja) memperoleh nilai signifikansi 0,000 dengan nilai t hitung -5,513 yang memiliki arti bahwa variabel stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Z (Kepuasan Kerja). Untuk variabel X2 (Ketidakamanan Kerja) memperoleh nilai signifikansi 0,011 dengan nilai t hitung 2,729 dan memiliki arti bahwa variabel X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Z (Kepuasan Kerja). Pada variabel X3 (Kelekatan Kerja) memperoleh nilai signifikansi 0,000 dan t hitung sebesar 4,280 yang memiliki arti bahwa variabel X3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Z.

Pada tabel analisis regresi berganda kedua, menjelaskan hasil uji T variabel *job stress*, *job insecurity*, *job embeddedness*, dan *job satisfaction* terhadap *career commitment*. Untuk variabel X1 (Stress Kerja) memperoleh nilai signifikansi 0,000 dan nilai t hitung -1,403 yang memiliki arti bahwa variabel X1 berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Y (Komitmen Karir). Untuk variabel X2 (Ketidakamanan Kerja) memperoleh nilai signifikansi berjumlah 0,000 dan nilai t hitung 34,841 yang memiliki arti bahwa variabel X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y. Pada variabel X3 (Kelekatan Kerja) memperoleh nilai signifikansi 0,012 dan nilai t hitung 2,715 yang memiliki arti bahwa variabel X3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y. Pada variabel Z (Kepuasan Kerja) memperoleh nilai

signifikansi 0,000 dan nilai t hitung 8,414 yang memiliki arti bahwa variabel Z berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y.

Pembahasan

1. Pengaruh *Job Stress* terhadap *Job Satisfaction*

Pengujian hipotesis pertama memaparkan nilai koefisien sebesar -0,413 dan nilai t hitung berjumlah -5,513 dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil ini mendukung penelitian I Gede Radita Yasa dan A.A. Sagung Kartika Dewi (2019) yang membuktikan bahwa *job stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Stress Kerja yang dialami oleh karyawan PT Peln Cabang Surabaya berkurang karena kepuasan dari perusahaan yang mereka peroleh dapat menghilangkan rasa emosional tersebut.

2. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Job Satisfaction*

Pengujian hipotesis kedua memaparkan nilai koefisien sebesar 0,318 dan nilai t hitung berjumlah 2,729 dengan nilai signifikansi 0,011. Hasil ini bertentangan dengan penelitian I Gede Riana dan Mira Minarsari (2019) yang membuktikan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Karena pada faktor perusahaan dalam lingkup BUMN yang mempunyai ketetapan dalam upah, promosi, dan pekerjaan yang ditetapkan membuat karyawan tersebut masih merasakan adanya kepuasan kerja dari perusahaan.

3. Pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *Job Satisfaction*

Pengujian hipotesis ketiga memaparkan nilai koefisien berjumlah 0,472 dan nilai t hitung sebesar 4,280 dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil tersebut didukung penelitian oleh Lindah Puspita Sari dan Irfan Helmy (2020) yang menyatakan bahwa *job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Kepuasan kerja diperoleh dari gaji yang mencukupi, rekan kerja yang saling bekerja sama dan peraturan organisasi yang mudah diterapkan. Hal itu membuat pekerja lebih melekat pada perusahaan dan sangat sulit untuk meninggalkannya. Sebab, pekerjaan tersebut telah menjadi bagian dalam diri mereka, begitupun perusahaan tempat mereka bekerja.

4. Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Career Commitment*

Pengujian hipotesis keempat memaparkan nilai koefisien berjumlah 0,315 dan nilai t hitung sebesar 8,414 dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil tersebut mendukung penelitian Sadaf Neelam Rajpoot (2021) yang mengungkapkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career commitment*. Komitmen pada setiap pekerja dalam karirnya akan meningkat atau menurun dengan melihat bagaimana organisasi mereka memberikan *benefit* yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan. Guna memberikan yang terbaik dalam mewujudkan karir masing-masing pekerja, perusahaan dapat memberikan peningkatan kepuasan kerja yang selaras.

5. Pengaruh *Job Stress* terhadap *Career Commitment* dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel *intervening*

Stress Kerja dapat berpengaruh langsung sebesar -0,283 terhadap komitmen karir, dan berpengaruh secara tidak langsung sebesar -0,219 melalui kepuasan kerja terhadap komitmen karir. Pengujian hipotesis kelima memaparkan nilai koefisien berjumlah -0,265 dan nilai t hitung sebesar -1,403 dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil tersebut mendukung penelitian Wickramasinghe, V (2016) dan Sadaf Neelam Rajpoot (2021) yang menyatakan bahwa *job stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen karir dan *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karir. Stress kerja yang dialami karyawan membuat mereka tidak memiliki motivasi dalam mengerjakan tugasnya dan menyebabkan pekerja

meninggalkan perusahaan. Hal tersebut akan menimbulkan kurangnya komitmen karir pada karyawan. Perusahaan harus mampu mengatasi stress kerja dengan memberikan kepuasan kerja yang menjadi *benefit* karyawan setelah mereka melaksanakan pekerjaannya. Dengan itu dapat membuat komitmen karir karyawan membaik.

6. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Career Commitment* dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel *intervening*

Ketidakamanan Kerja dapat berpengaruh langsung sebesar 0,860 terhadap komitmen karir, dan berpengaruh secara tidak langsung sebesar 0,070 melalui kepuasan kerja terhadap komitmen karir. Pengujian hipotesis keenam memaparkan nilai koefisien berjumlah 0,758 dan nilai *t* hitung sebesar 34,841 dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil tersebut mendukung penelitian Kyung Hee Yoon (2018) dan Sadaf Neelam Rajpoot (2021) yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career commitment* dan *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career commitment*. Karyawan yang mengalami ketidakamanan kerja menimbulkan berkurangnya komitmen karir dan berkeinginan untuk keluar dari perusahaan. Tetapi, pada pekerja yang berada di perusahaan BUMN yang merasakan ketidakamanan kerja, mereka masih ingin meningkatkan karir yang dibentuk dengan mempertahankan pekerjaan tersebut. Lalu, dengan perusahaan yang memberikan *benefit* pada pekerja dapat memberikan kepuasan tersendiri terhadap individu dan meningkatkan komitmen karir dalam diri mereka.

7. Pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *Career Commitment* dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel *intervening*

Kelekatan kerja dapat berpengaruh langsung sebesar 0,065 terhadap komitmen karir dan berpengaruh secara tidak langsung sebesar 0,104 melalui kepuasan kerja terhadap komitmen karir. Pengujian hipotesis ketujuh memaparkan nilai koefisien senilai 0,058 dan nilai *t* hitung sebesar 2,715 dengan nilai signifikansi 0,012. Hasil tersebut mendukung penelitian Yoo Myeong Jeon (2014) yang menyatakan bahwa *job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career commitment* dan *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career commitment*. Setiap pekerja yang bekerja pada perusahaan akan merasakan adanya keterikatan pekerjaan dalam diri mereka. Para karyawan yang mengalami kelekatan akan menimbulkan komitmen karir mereka semakin menguat. Kelekatan kerja yang dirasakan pekerja, dapat dilihat oleh organisasi dan mereka akan diberikan sebuah imbalan karena pekerja yang menetap pada perusahaannya.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang didapat, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah dari ketujuh hipotesis yang diajukan terdapat 2 hipotesis yang ditolak dan 5 hipotesis diterima. Secara parsial, Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen karir serta berpengaruh negatif dan signifikan melalui kepuasan kerja terhadap komitmen karir. Untuk variabel Ketidakamanan Kerja, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karir serta berpengaruh positif dan signifikan melalui kepuasan kerja terhadap komitmen karir. Untuk variabel Kelekatan Kerja, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karir dan berpengaruh positif dan signifikan melalui kepuasan kerja terhadap komitmen karir. Secara parsial, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karir. Secara simultan, *Job Stress*, *Job Insecurity*, dan *Job Embeddedness* melalui *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Career Commitment* pada PT Peln Cabang Surabaya.

Daftar Pustaka

- Gede Radita Yasa, I. & Sagung Kartika Dewi, A.A. 2019. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), 1203-1229.
- Gede Riana, I. & Minarsari, M. (2019). *Implikasi Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Intention To Leave*. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 3(2), 206-225.
- Neelam Rajpoot, S. (2021). *Linking Empowering Leadership and Career Satisfaction to Career Commitment: The Mediating Role of Job Crafting*. *Journal of Organization and Business*, 1(2), 67-91.
- Nuriyah, S. & Azizah, N. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan*. *Jurnal Analitika Bisnis, Ekonomi, Sosial dan Politik*, 1(1), 22-31.
- Puspita Sari, L. & Helmy, I. (2020). *Pengaruh Person-Organization Fit, Job Embeddedness dan Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(2), 197-213.
- S. Unsal Akibiyik, B. (2016). *The Association Between Perceived Job Insecurity and Career Commitment in Hospitality Sector: The Role of Support at Work*. *Research Journal of Business and Management*, 3(1), 11-21.
- Wickramasinghe, V. (2016). *The Mediating Effect of Job Stress in The Relationship Between Work-Related Dimensions and Career Commitment*. *Journal of Health Organization Management*, 30(3), 408-420.
- Wildan, Hamidah & Susita, D. (2022). *The Effect of Transformational Leadership, Career Adaptation, and Career Commitment on Lecturer Career Success the Role of Job Embeddedness at La Tansa Mashiro College Banten*. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(3), 24774-24788.
- Yoo-Myeong, J. (2014). *The Effects of Hotel Culinary Employee's Job Embeddedness on Job Satisfaction, Career Commitment and Turnover Intention*. *The Korean Journal of Culinary Research*, 20(6), 41-55.