

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA
DAN *JOB EMBEDDEDNESS* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
PT. XYZ**

Suherman

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
Email: suherman@feunj.ac.id

Didit Agung Satria

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
Email: diditagungsatria@gmail.com

Sholikhah

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
Email: sholikhahlabs@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Deskripsi komitmen organisasi, kualitas kehidupan kerja, dan *job embeddedness*. 2) Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi PT. XYZ, Pengaruh *job embeddedness* terhadap komitmen organisasi PT. XYZ, dan pengaruh kualitas kehidupan kerja dan *job embeddedness* secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi PT. XYZ. 3) Penelitian dilakukan terhadap 84 karyawan PT. XYZ. Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. XYZ kemudian data tersebut diolah menggunakan program SPSS versi 24. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan eksplanatori. Hasil regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi dan *job embeddedness* terhadap komitmen organisasi, serta positif dan signifikan untuk kualitas kehidupan kerja dan *job embeddedness* secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci: Kualitas kehidupan kerja, *job embeddedness*, komitmen organisasi

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, dan merupakan faktor yang penting dalam menentukan keefektifan berjalannya kegiatan didalam organisasi tersebut. Industri media memiliki peranan penting dalam perkembangan zaman saat ini dan dapat diartikan sebagai berbagai organisasi yang saling berbagi dalam produksi, distribusi, dan publikasi berbagai teks-teks (bbc.co.uk, n.d.). Dalam industri media, terdapat media massa. Media massa menjadi wadah bagi masyarakat untuk mendapat informasi secara luas sehingga media massa dapat dikonsumsi oleh masyarakat secara massal. PT. XYZ merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang media massa.

Dalam sebuah organisasi, ikatan antara karyawan dan organisasi sangatlah penting, sehingga organisasi harus dapat mempertahankan karyawannya. Untuk mempertahankan karyawan tersebut, organisasi harus meningkatkan komitmen seluruh karyawan. Komitmen organisasi yang tinggi juga akan menghasilkan karyawan yang bertanggung jawab, loyal dan berusaha terus untuk mencapai kemajuan organisasi (Sudiharto & Widajanti, 2012). Namun sebaliknya, menurut Sidharta & Margaretha (2011) jika sebuah organisasi memiliki komitmen yang buruk, maka karyawan akan mudah untuk keluar (*turnover*) dari organisasi tersebut.

Pada PT. XYZ peneliti melihat adanya komitmen organisasi yang rendah, karena tingginya tingkat *turnover* karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Tabel 1
Data Turnover PT. XYZ

Bulan	Jumlah Karyawan Yang Mengundurkan Diri
Oktober	3
November	2
Desember	4
Januari	1
Februari	4
Maret	5

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2020

Turnover memiliki dampak yang besar terhadap kelancaran dan kesinambungan organisasi. Berdasarkan Table 1 menunjukkan jumlah karyawan yang keluar (*turnover*) dari perusahaan PT. XYZ pada bulan Oktober 2019 sampai bulan Maret 2020. Menurut Aryanto *et al.*, (2011) menyatakan bahwa *turnover* dikatakan normal jika berkisar antara 5% - 10% pertahun, dan dikatakan tinggi apabila diatas 10% pertahun. Pada PT. XYZ, dalam periode Oktober – Maret terdapat 19 orang yang mengundurkan diri atau sekitar 18%, sehingga bisa dikatakan bahwa *turnover* PT. XYZ tinggi.

Selain tingkat *turnover* yang tinggi, PT. XYZ memiliki tingkat keterlambatan karyawan yang naik turun (tidak stabil).

Tabel 2
Data Keterlambatan Karyawan PT. XYZ

Bulan	Data Keterlambatan Karyawan	Jumlah Karyawan	Persentase Keterlambatan
Oktober	28	104	27%
November	19	104	18%
Desember	19	104	18%
Januari	20	104	19%
Februari	18	104	17%
Maret	13	104	13%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2020

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan jumlah karyawan yang terlambat pada bulan Oktober 2019 – Maret 2020, dinyatakan dalam bentuk persentase. Pada bulan Oktober 2019, keterlambatan karyawan tertinggi yaitu sekitar 27%. Tingkat ketidakhadiran karyawan pada PT. XYZ pada bulan Oktober 2019 – Maret 2020 mengalami naik turun (tidak stabil).

Menurut Rafiei *et al*, (2014) rendahnya komitmen organisasi menyebabkan tingginya *turnover* serta berdampak pada rendahnya kinerja dan prestasi karyawan.

Jika sebuah organisasi yang memiliki karyawan dengan komitmen rendah, dapat menyebabkan organisasi tersebut mengeluarkan biaya lebih untuk proses rekrutmen dan pelatihan karena *turnover* yang tinggi (Suryani, 2018).

Salah satu yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah kualitas kehidupan kerja. Menurut Yeo & Jessica Li (2013) kualitas kehidupan kerja dibangun berdasarkan konsep bahwa karyawan memiliki potensi sehingga memberikan kontribusi bagi organisasi, dan segala elemen seperti tugas sehari-hari, lingkungan sekitar akan berdampak pada kehidupan karyawan sehingga karyawan harus diperlakukan secara hormat dan bermartabat. Menurut Asharini et al., (2018) kualitas kehidupan kerja sangat berpengaruh terhadap organisasi dan dapat ditingkatkan dengan sistem penghargaan, lingkungan kerja dan penataan karyawan.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah *job embeddedness*. Jika karyawan memiliki *job embeddedness* yang tinggi, maka karyawan tersebut akan terikat dengan pekerjaan dan organisasi dimana dirinya bekerja dikarenakan pengaruh-pengaruh dari aspek dalam pekerjaan (*on the job*) dan luar pekerjaan (*off the job*). Menurut A. I. Ferreira (2017) *job embeddedness* dapat diartikan sebagai keterikatan umum yang memotivasi karyawan untuk bekerja pada organisasi tersebut. Menurut Marasi et al., (2016) terdapat faktor yang menyebabkan rendahnya *job embeddedness*, salah satunya dikarenakan rendahnya kepercayaan terhadap organisasi sehingga menyebabkan rendahnya komitmen organisasi.

Perumusan Masalah

1. Bagaimana deskripsi dari kualitas kehidupan kerja, *job embeddedness* dan komitmen organisasi pada karyawan PT. XYZ?
2. Apakah kualitas kehidupan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi terhadap karyawan PT. XYZ?
3. Apakah *job embeddedness* dapat mempengaruhi komitmen organisasi terhadap karyawan PT. XYZ?

4. Apakah kualitas kehidupan kerja dan *job embeddedness* secara bersama-sama dapat mempengaruhi komitmen organisasi terhadap karyawan PT. XYZ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui deskripsi dari kualitas kehidupan kerja, *job embeddedness* dan komitmen organisasi
2. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. XYZ
3. Untuk mengetahui pengaruh *job embeddedness* terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. XYZ
4. Untuk mengetahui pengaruh kehidupan kerja dan *job embeddedness* secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. XYZ

KAJIAN TEORITIK

Komitmen Organisasi

Menurut Colquitt *et al.*, (2018) komitmen organisasi dapat diartikan sebagai keinginan dari pihak karyawan untuk tetap menjadi anggota atau berada dalam organisasi, dan komitmen ini juga dapat mempengaruhi karyawan untuk meninggalkan organisasi. Pendapat lain mengatakan bahwa komitmen organisasi berarti kemauan untuk mengerahkan kemampuan lebih (ekstra) untuk kepentingan organisasi serta keinginan yang kuat untuk mempertahankan status keanggotaan di dalam organisasi (Sani & Maharani Ekowati, 2019).

Pengertian komitmen organisasi menurut Cao *et al.*, (2019) adalah hubungan psikologis antara karyawan dan organisasinya yang mempengaruhi keputusan anggotanya untuk tetap atau meninggalkan organisasi, sekaligus menggambarkan mekanisme mental untuk memfasilitasi stabilitas pekerjaan. Definisi komitmen organisasi menurut Rahayu *et al.*, (2019) adalah sebuah tingkat dedikasi anggota terhadap organisasinya dan kemauan untuk bekerja atas nama atau demi kepentingan organisasi dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu.

Selain itu, terdapat beberapa definisi mengenai komitmen organisasi, menurut Scales & Quincy Brown (2020) komitmen organisasi berarti keterikatan psikologis yang dimiliki karyawan terhadap organisasinya, tingkat keterikatannya pun berbeda-beda dan ditentukan oleh karyawan itu sendiri, keterikatannya meliputi keterikatan secara afektif, normatif, dan lanjutan. Lalu menurut Noi *et al.*, (2020) komitmen organisasi mengacu pada kesediaan anggota organisasi untuk mengerahkan segala kemampuannya atas nama organisasi dan keinginan untuk mempertahankan status keanggotaannya karena sudah memiliki keinginan yang kuat sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Dari beberapa definisi komitmen organisasi tersebut, peneliti dapat mensintesisasikan bahwa komitmen organisasi adalah sebuah keterikatan psikologis antara anggotanya dengan organisasi, dan dapat dilihat dari dedikasi karyawan tersebut untuk mengerahkan segala kemampuannya demi tercapai tujuan organisasi, serta mempertahankan status keanggotaannya karena sudah memiliki kepercayaan dan keyakinan atas nilai dan tujuan organisasi tersebut.

Menurut Allen dan Meyer (1991), dalam Jabri & Ghazzawi (2019), komitmen organisasi terbagi menjadi tiga dimensi, antara lain:

- 1) Komitmen afektif (*affective commitment*)
- 2) Komitmen normatif (*normative commitment*)
- 3) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Alzalabani (2017) kualitas kehidupan kerja berfokus pada memperelajari dan menganalisis konten yang diberikan dan diterapkan manajemen untuk menghasilkan yang terbaik bagi karir karyawan sekaligus meningkatkan kinerja organisasi dan memenuhi kebutuhan dan keinginan pekerja. Kualitas kehidupan kerja juga memandang karyawan sebagai aset yang berarti, bukan hanya biaya untuk organisasi, maka dari itu kualitas kehidupan kerja memiliki tujuan utama mengembangkan lingkungan kerja yang baik untuk karyawan dan organisasi.

Kualitas kehidupan kerja diterapkan dengan cara memperlakukan karyawan secara adil, membuka seluruh saluran komunikasi kesegala arah dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi mereka dan memberdayakan kemampuan mereka untuk mengerjakan tugas mereka, selain itu juga mengubah perspektif karyawan tentang sudut pandang baik positif atau negatif tentang pekerjaan (Asharini et al., 2018).

Kualitas kehidupan kerja merupakan perubahan yang terjadi dalam manajemen secara berubah-ubah, didasarkan oleh faktor-faktor seperti teknologi dan sosial-psikologi yang mempengaruhi budaya lalu berdampak pada berubahnya lingkungan organisasi sekaligus mencerminkan kesejahteraan pekerja dan produktivitas, yang dapat dilihat dari terpenuhinya kebutuhan karyawan (Klein et al., 2019). Lalu menurut Ogbuabor & Okoronkwo (2019) kualitas kehidupan kerja dideskripsikan sebagai persepsi karyawan bagaimana kondisi kerja suatu organisasi yang dapat memenuhi kebutuhan pribadi sekaligus kebutuhan kerja, dan yang terpenting mencapai tujuan organisasi.

Kemudian menurut Perangin-Angin *et al.*, (2020) kualitas kehidupan kerja adalah kumpulan fenomena dan atribut yang muncul dalam interaksi seseorang dengan lingkungan tempat dirinya bekerja dalam suatu organisasi, lalu menghasilkan sebuah kondisi yang kondusif dalam lingkungan kerja yang ditandai dengan kepuasan kerja karyawan karena mendapatkan gaji, jaminan kerja dan peluang untuk mengembangkan karir.

Dari beberapa definisi kualitas kehidupan kerja tersebut, peneliti dapat mensintesis bahwa kualitas kehidupan kerja adalah sebuah program yang dirancang perusahaan dan berisi pembelajaran untuk karyawan dan meningkatkan kepuasan karyawan dari segi keamanan, jenjang karir, pemberian penghargaan dan dalam pengambilan keputusan sehingga mencapai tujuan organisasi.

Menurut Walton (1973) dalam Fernandes *et al.*, (2017) kualitas kehidupan kerja terbagi menjadi delapan dimensi, antara lain:

- 1) *Adequate and fair compensation*

- 2) *Safe and healthy working conditions*
- 3) *Opportunity to use and develop human capacities*
- 4) *Opportunity to growth and security*
- 5) *Social integration in the work organisation*
- 6) *Constitution in the work organisation*
- 7) *Work and total life span*
- 8) *Social relevance of work life*

Job Embeddedness

Menurut Liu (2018) *job embeddedness* merupakan kedekatan sebuah hubungan yang dibentuk oleh seluruh situasi yang berasal dari pekerjaan di dalam dan di luar organisasi sehingga memberikan perspektif baru dalam pemahaman perilaku organisasi. *Job embeddedness* merupakan sebuah variabel yang mencegah karyawan untuk meninggalkan organisasi, dan menggambarkan sebuah organisasi seperti jejaring sosial yang memiliki pengguna adalah karyawan mereka, jika karyawan tersebut ada yang menggunakan jejaring sosial secara terus menerus maka akan kesulitan dalam meninggalkannya (Dechawatanapaisal, 2018).

Menurut Kapil & Rastogi (2018) *job embeddedness* merupakan hal yang mencegah karyawan meninggalkan organisasi dengan faktor seperti *links*, *fit* dan *sacrifice*, selain itu dengan adanya ketersediaan pekerjaan dalam organisasi juga salah satu faktor penyebab karyawan tidak meninggalkan organisasi. Reitz & Smith (2018) berpendapat bahwa *job embeddedness* merupakan cerminan alasan dari karyawan mengapa mereka menetap pada pekerjaan mereka, sekaligus mengintegrasikan berbagai faktor di luar pekerjaan dan di dalam organisasi yang mempengaruhi ketahanan karyawan. Lalu menurut Hopson *et al.*, (2018) *job embeddedness* direpresentasikan sebagai berbagai sifat yang dimiliki organisasi dan dapat membuat karyawan merasa ‘tertahan’ atau menetap di dalam organisasi tersebut.

Dari beberapa definisi *job embeddedness* tersebut, peneliti dapat mensintesis bahwa *job embeddedness* adalah keadaan dimana karyawan menetap

dalam sebuah pekerjaan atau organisasi yang membuat mereka sulit meninggalkannya dikarenakan faktor di dalam pekerjaan (*organization*) dan di luar pekerjaan (*community*).

T. W. Lee, Mitchell, Sablynksi, Burton, dan Holtom (2004) dalam Zainuddin & Noor (2019) mengembangkan *job embeddednes* menjadi enam dimensi, antara lain:

- 1) *Links to organization*
- 2) *Links to community*
- 3) *Fit to organization*
- 4) *Fit to community*
- 5) *Sacrifice to organization*
- 6) *Sacrifice to community*

Model Penelitian

Gambar 1
Kerangka Teoritik



Berdasarkan kajian teori dan model penelitian, maka hipotesis yang dapat disusun pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1 (H1)

- H_0 : Kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. XYZ
- H_a : Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. XYZ

Hipotesis 2 (H2)

- H_0 : *Job embeddedness* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. XYZ
- H_a : *Job embeddedness* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. XYZ

Hipotesis 3 (H3)

- H_0 : Kualitas kehidupan kerja dan *job embeddedness* secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. XYZ
- H_a : Kualitas kehidupan kerja dan *job embeddedness* secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. XYZ

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Pratiwi (2017) menjelaskan bahwa metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti sebuah populasi atau sampel tertentu dan biasanya dilakukan dengan cara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah dibuat.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode eksplanatori (*explanatory research*). Metode deskriptif menurut Alwan *et al.*, (2017) menyebutkan bahwa metode deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi mengenai status dan keadaan dari gejala yang ada pada saat

dilaksanakan penelitian. Lalu metode eksplanatori (*explanatory research*) menurut Kurnia (2017) diartikan sebagai penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang sedang diteliti serta hubungannya antara satu dengan variabel lain.

Skala Pengukuran

Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala interval dengan skala peringkat menggunakan skala likert. Skala interval adalah skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur peringkat dan jarak konstruk dari yang diukur.

Untuk mengukur variabel penelitian ini, peneliti menggunakan perhitungan skala likert menggunakan empat pilihan jawaban, dengan alasan terdapat kelemahan jika peneliti menggunakan lima pilihan jawaban, karena responden akan memilih jawaban tengah (netral) yang dirasa aman dan hampir tidak berpikir Arikunto (2010), dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 3
Bobot Skala Likert

Pilihan Jawaban	Bobot Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Setuju (S)	3
Sangat Setuju (SS)	4

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2020

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas menurut Ghozali (2017) digunakan untuk melihat valid atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validasi dilakukan dari hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden. Suatu kuesioner dianggap valid, jika kuesioner itu bisa menggambarkan atau mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

Kriteria pengujian validitas yaitu jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361), maka instrumen/ item-item pernyataan dinyatakan valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0,361), maka instrumen/ item-item dinyatakan tidak valid sehingga harus dihilangkan atau diganti.

Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 4, berikut ini:

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Item Valid	Item Tidak Valid
Komitmen Organisasi	10	10	0
Kualitas Kehidupan Kerja	16	16	0
<i>Job Embeddedness</i>	12	12	0

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2020)

Dapat dilihat dari tabel 4, hasil uji validitas pada instrument penelitian yang dilakukan pada butir-butir pernyataan mengenai variabel komitmen organisasi, kualitas kehidupan kerja dan *job embeddedness* menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan dalam hasil uji validitas memenuhi syarat yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh pertanyaan kuesioner adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reabilitas merupakan salah satu alat ukur sebuah kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Sebuah kuesioner dinyatakan reliable atau handal jika jawaban dari responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Dalam penelitian ini uji reliabilitas data yaitu dengan menggunakan metode *internal consistency reliability* yang menggunakan uji *Cronbach*. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,6$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 5, berikut ini:

**Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,906	Reliabel

Kualitas Kehidupan Kerja	0,976	Reliabel
Job Embeddedness	0,962	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2020.

Pada tabel 5, hasil uji reliabilitas masing-masing variabel dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* menghasilkan nilai $> 0,6$. Untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0,906, kualitas kehidupan kerja sebesar 0,976 dan *job embeddedness* sebesar 0,962. Maka dapat dinyatakan bahwa instrument penelitian tersebut dinyatakan reliabel.

Hasil Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif untuk setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasi, kualitas kehidupan kerja dan *job embeddedness* dapat dilihat pada analisis deskriptif variabel masing-masing. Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel yang dapat digunakan untuk menganalisis gambaran umum mengenai penyebaran dan pendistribusian data hasil penelitian yang diperoleh dari menyebarkan kuesioner kepada 84 karyawan PT. XYZ, yang merupakan sampel pada penelitian ini.

Untuk mempermudah menginterpretasikan hasil penelitian, maka penafsiran data yang dibuat dalam persyaratan positif, yaitu jika mayoritas jawaban responden Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS), maka dapat dikategorikan tinggi dan sangat tinggi. Sedangkan, jika mayoritas jawaban responden Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) dapat diartikan kurang puas dan sangat tidak puas. Terkait hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6
Skala Kategori Jawaban Responden

Variabel	STS + TS		
	Komitmen Organisasi	Kualitas Kehidupan Kerja	<i>Job Embeddedness</i>

Skor	Kategori	Kategori	Kategori
0% - 25%	Sangat Tinggi	Sangat Baik	Sangat Tinggi
26% - 50%	Tinggi	Baik	Tinggi
51% - 75%	Rendah	Buruk	Rendah
76% - 100%	Sangat Rendah	Sangat Buruk	Sangat Rendah

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2020.

Pada variabel komitmen organisasi secara keseluruhan, responden yang menjawab sangat tidak setuju (sts) dan tidak setuju (ts) adalah sebesar 74,5%. Terdiri dari 24,9% sangat tidak setuju dan 49,6% tidak setuju. Untuk jawaban tertinggi yaitu tidak setuju, dimensi yang berkontribusi menyebabkan pilihan ini tinggi adalah komitmen berkelanjutan dengan indikator pengorbanan pribadi dan kerugian financial. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah dengan komitmen organisasi karyawan pada PT. XYZ. Sehingga jika melihat bobot skor kriteria maka variabel komitmen organisasi berada pada kategori rendah (51%-75% = rendah).

Kemudian variabel kualitas kehidupan kerja secara keseluruhan, responden yang menjawab sangat tidak setuju (sts) dan tidak setuju (ts) adalah sebesar 56,5%. Terdiri dari 12,7% sangat tidak setuju dan 43,8% tidak setuju. Untuk jawaban tertinggi yaitu tidak setuju, dimensi yang berkontribusi menyebabkan pilihan ini tinggi adalah dimensi relevansi sosial kehidupan kerja dengan indikator dukungan organisasi dan bangga dengan pekerjaan. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah dengan kualitas kehidupan kerja karyawan pada PT.XYZ. Sehingga jika melihat bobot skor kriteria maka variabel kualitas kehidupan kerja berada pada kategori buruk (51%-75% = buruk).

Lalu pada variabel *job embeddedness* secara keseluruhan, responden yang menjawab sangat tidak setuju (sts) dan tidak setuju (ts) adalah sebesar 62%. Terdiri dari 13,3% sangat tidak setuju dan 48,7% tidak setuju. Untuk jawaban tertinggi yaitu tidak setuju, dimensi yang berkontribusi menyebabkan pilihan ini tinggi adalah dimensi *sacrifice to community* dengan indikator perasaan saling peduli dengan komunitas dan keamanan tempat tinggal. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah dengan *job embeddedness* karyawan pada PT.XYZ. Sehingga jika melihat bobot skor

kriteria maka variabel *job embeddedness* berada pada kategori rendah (51%-75% = rendah).

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi memiliki korelasi antar dua variabel independen. Model penelitian yang baik adalah model yang tidak ada multikolinearitas. Dalam melakukan uji multikolinearitas terdapat kriteria yang digunakan yaitu jika $VIF < 5$ atau mendekati 1, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	2.395	2.142		1.118	.267		
Kualitas Kehidupan Kerja	.244	.051	.419	4.777	.000	.821	1.217
Job Embeddedness	.331	.071	.409	4.668	.000	.821	1.217

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data diolah peneliti, 2020.

Dilihat dari tabel 7, diketahui angka VIF untuk variabel kualitas kehidupan kerja dan *job embeddedness* adalah sebesar 1,217. Nilai VIF kedua variabel tersebut dibawah 5, dan dapat disimpulkan bahwa diantara kedua variabel bebas tersebut tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas. Dengan begitu semua variabel bebas yang ada tidak ada hubungan erat antara satu dengan lainnya. Sehingga model regresi dapat diterima.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji

spearman's rho, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi < 0.05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Correlations

		Kualitas Kehidupan Kerja	Job Embeddedness	Unstandardized Residual	
Spearman's rho	Kualitas Kehidupan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.424**	-.030
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.789
		N	84	84	84
	Job Embeddedness	Correlation Coefficient	.424**	1.000	-.020
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.859
		N	84	84	84
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.030	-.020	1.000
		Sig. (2-tailed)	.789	.859	.
		N	84	84	84

Sumber: Data diolah peneliti, 2020.

Dari Tabel 8 diketahui korelasi antara kualitas kehidupan kerja dengan *Unstandardized Residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,789 dan korelasi antara *job embeddedness* dengan *Unstandardized Residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,859. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas atau tidak adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel yang akan dianalisis menunjukkan hubungan yang linear atau tidak. Uji linearitas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel kualitas kehidupan kerja (X1) dan *job embeddedness* (X2) terhadap variabel komitmen organisasi (Y). Pengujian dapat dilakukan menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Variabel dinyatakan memiliki hubungan linear apabila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.

Tabel 9
Hasil Uji Linearitas Kualitas Kehidupan Kerja
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi * Kualitas Kehidupan Kerja	Between Groups	(Combined)	1989,905	40	49,748	1,818	,028
		Linearity	1109,838	1	1109,838	40,553	,000
		Deviation from Linearity	880,067	39	22,566	,825	,728
	Within Groups		1176,798	43	27,367		
	Total		3166,702	83			

Sumber: Data diolah peneliti, 2020.

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel komitmen organisasi dengan variabel kualitas kehidupan kerja pada tabel 9, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linear, artinya dapat menjelaskan dengan baik hubungan antar variabel.

Tabel 10
Hasil Uji Linearitas Job Embeddedness
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi * Job Embeddedness	Between Groups	(Combined)	1655,369	29	57,082	2,040	,012
		Linearity	1089,232	1	1089,232	38,918	,000
		Deviation from Linearity	566,137	28	20,219	,722	,823
	Within Groups		1511,333	54	27,988		
	Total		3166,702	83			

Sumber: Data diolah peneliti, 2020.

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel komitmen organisasi dengan *job embeddedness* pada tabel 10, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linear, artinya dapat menjelaskan dengan baik hubungan antar variabel.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *Kolmogorov – Smirnov*. Penggunaan metode *Kolmogorov – Smirnov*. Data dinyatakan terdistribusi normal jika signifikansi $> 0,05$.

Tabel 11
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Komitmen Organisasi	Kualitas Kehidupan Kerja	Job Embeddedness
N		84	84	84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	20,73	37,77	27,54
	Std. Deviation	6,177	10,615	7,634
Most Extreme Differences	Absolute	,066	,090	,087
	Positive	,066	,036	,087
	Negative	-,057	-,090	-,074
Test Statistic		,066	,090	,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,087 ^c	,164 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah peneliti, 2020.

Berdasarkan uji normalitas pada table 11, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel komitmen organisasi pada *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 dan lebih besar dibanding 0,05 sehingga data variabel komitmen organisasi berdistribusi normal. Selanjutnya variabel kualitas kehidupan kerja pada *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,087 dan lebih besar dibanding 0,05 sehingga data variabel kualitas kehidupan kerja berdistribusi normal. Kemudian variabel *job embeddedness* pada *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,164 dan lebih besar dibanding 0,05 sehingga data variabel *job embeddedness* berdistribusi normal.

Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linear berganda ini digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel terikat (Y) apabila nilai variabel bebas (X) mengalami kenaikan atau penurunan untuk mengetahui arah hubungan fungsional atau kasual. Hasil persamaan regresi linear berganda untuk penelitian ini dapat dilihat pada tabel 12 berikut ini:

Tabel 12
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,395	2,142		1,118	,267
	Kualitas Kehidupan Kerja	,244	,051	,419	4,777	,000
	Job Embeddedness	,331	,071	,409	4,668	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi
Sumber: Data diolah peneliti, 2020.

Dari tabel 12 diperoleh nilai konstanta dan nilai koefisien regresi dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y' = 2,395 + 0,244 X_1 + 0,331 X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 2,395 yang berarti tanpa adanya variabel bebas, maka komitmen organisasi sudah mencapai 2,395. Selanjutnya untuk variabel kualitas kehidupan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,244 dan memiliki hubungan searah karena bertanda positif. Dengan ini, menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan nilai dari variabel kualitas kehidupan kerja (X1) sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka akan terjadi peningkatan pula pada variabel komitmen organisasi sebesar 2,395 satuan dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif.

Kemudian untuk variabel *job embeddedness* sendiri memiliki koefisien regresi sebesar 0,331 dan memiliki hubungan yang searah karena bertanda positif. Dengan ini, menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan nilai dari variabel *job embeddedness* (X2) sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap maka akan terjadi

peningkatan pula pada variabel komitmen organisasi sebesar 2,395 satuan dan *job embeddedness* berpengaruh positif.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada antara 0 sampai 1. Jika nilai R^2 kecil atau mendekati 0, maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas, begitupula sebaliknya.

Tabel 13
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,699 ^a	,488	,476	4,473

a. Predictors: (Constant), Job Embeddedness, Kualitas Kehidupan Kerja

Sumber: Data diolah peneliti, 2020.

Berdasarkan uji koefisien determinasi pada table 13, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja dan *job embeddedness* sebesar 48,8%. Sedangkan sisanya yaitu 51,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti.

Uji Hipotesis

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model yang harus dilakukan dalam analisis regresi linear. Uji F pada penelitian ini untuk menguji kelayakan model secara keseluruhan dimana variabel bebas, kualitas kehidupan kerja dan *job embeddedness* berkontribusi secara signifikan dalam memprediksi variabel terikat yaitu komitmen organisasi. Rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Hipotesis III (H3)

H₀ : Kualitas kehidupan kerja dan *job embeddedness* tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

H_a : Kualitas kehidupan kerja dan *job embeddedness* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Tabel 14
Hasil Uji F Variabel Kualitas Kehidupan Kerja dan Job Embeddedness terhadap Komitmen Organisasi

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1545,892	2	772,946	38,628	,000 ^b
	Residual	1620,811	81	20,010		
	Total	3166,702	83			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Job Embeddedness, Kualitas Kehidupan Kerja

Sumber: Data diolah peneliti, 2020.

Berdasarkan tabel 14, *F hitung* yang diperoleh sebesar 38,628. Nilai *F hitung* kemudian dibandingkan dengan *F tabel* sebesar 3,11 dengan demikian *F hitung* > *F tabel* (38,626 > 3,11). Signifikansi pada uji F sebesar 0,000, dengan demikian 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa model penelitian kualitas kehidupan kerja dan *job embeddedness* berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi.

Uji t

Pengujian signifikansi individual atau yang lebih dikenal uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Dalam penelitian ini uji signifikansi individual (uji statistik t) dapat dilihat pada tabel 15 dibawah ini:

Tabel 15
Hasil Uji t Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,395	2,142		1,118	,267
	Kualitas Kehidupan Kerja	,244	,051	,419	4,777	,000
	Job Embeddedness	,331	,071	,409	4,668	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi
Sumber: Data diolah peneliti, 2020.

Hipotesis I (H1)

H₀ : Kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

H_a : Kualitas kehidupan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Bahwa variabel kualitas kehidupan kerja memiliki nilai *t hitung* sebesar 4,777. Kemudian bandingkan nilai *thitung*, berdasarkan perhitungan diperoleh *t tabel* sebesar 1,664. Maka dari itu dengan *t hitung* (4,777) > *t tabel* (1,664) dan nilai signifikansi untuk kualitas kehidupan kerja sebesar 0,00 lebih kecil dibanding nilai α yakni 0,05. Hal ini menyimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima, dengan demikian kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hipotesis II (H2)

H₀ : *Job embeddedness* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

H_a : *Job embeddedness* berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Bahwa variabel *job embeddedness* memiliki nilai *t hitung* sebesar 4,668. Hal ini menunjukkan bahwa *t hitung* (4,668) > *t tabel* (1,664) dan nilai signifikansi untuk *job embeddedness* sebesar 0,00 lebih kecil dibanding nilai α yakni 0,05. Hal ini menyimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima, dengan demikian *job embeddedness* memiliki pengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Setelah menguji dan menganalisis data hasil penelitian mengenai “pengaruh kualitas kehidupan kerja, dan *job embeddedness* terhadap komitmen organisasi PT. XYZ”, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi pengaruh kualitas kehidupan kerja, dan *job embeddedness* terhadap komitmen organisasi PT. XYZ, dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis deskriptif adalah:
 - a. Komitmen organisasi pada PT. XYZ tergolong dalam kategori rendah. Hal ini ditunjukkan oleh pengaruh terbesar yaitu dari komitmen berkelanjutan yang rendah.
 - b. Kualitas kehidupan kerja pada PT. XYZ tergolong dalam kategori buruk. Hal ini ditunjukkan oleh pengaruh terbesar yaitu dari kompensasi yang tidak memadai dan tidak adil.
 - c. *Job embeddedness* yang dimiliki karyawan pada PT. XYZ tergolong rendah. Hal ini ditunjukkan oleh pengaruh terbesar yaitu dari *sacrifice to community* yang rendah.
2. Kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi PT. XYZ, yang artinya jika kualitas kehidupan kerja baik maka komitmen organisasi tinggi, begitupun sebaliknya.
3. *Job embeddedness* memiliki pengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi PT. XYZ, yang artinya jika *job embeddedness* karyawan tinggi, maka tingkat komitmen organisasi karyawan tinggi, begitupun sebaliknya.
4. Kualitas kehidupan kerja dan *job embeddedness* secara bersama-sama memiliki pengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi PT. XYZ.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, peneliti dapat mengungkapkan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

Saran untuk organisasi:

- a. Untuk variabel komitmen organisasi, saran yang dapat diberikan adalah organisasi harus lebih memperhatikan karyawannya dengan cara pendekatan terhadap individu sehingga memunculkan rasa kekeluargaan dan rasa memiliki antara karyawan dan organisasi, seperti memberikan kegiatan atau aktivitas

morning briefing dan lain-lain terhadap karyawan dan ditanamkannya nilai-nilai organisasi. Lalu organisasi juga harus meningkatkan perasaan bangga karyawan terhadap organisasi, agar karyawan tetap ingin berada didalam organisasi, dengan cara memotivasi karyawan, memberikan arahan dan tujuan yang baik serta komunikasi yang baik antar karyawan dan organisasi.

- b. Untuk variabel kualitas kehidupan kerja adalah organisasi harus memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan mereka, jika mendapat pekerjaan yang sulit atau berat, organisasi diharapkan memberikan gaji yang memadai serta bonus yang sesuai dengan perkerjaannya. Lalu organisasi diharapkan mendukung karyawan dengan menyediakan sumberdaya yang dibutuhkan karyawan seperti alat-alat yang membantu dalam bekerja, memberikan kebebasan karyawan dalam berpendapat sekaligus kebebasan dalam menentukan penyelesaian pekerjaan.
- c. Untuk variabel *job embeddedness*, diharapkan karyawan memiliki tempat tinggal yang aman. Lalu organisasi dapat memingkatkannya dengan cara meningkatkan hubungan karyawan dengan karyawan, meningkatkan kenyamanan lingkungan organisasi, dan mengadakan *gathering* untuk meningkatkan hubungan antar kelompok dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwan, Hendri, M., & Darmaji. (2017). Faktor-Faktor Yang Mendorong Siswa MIA SMAN Mengikuti Bimbingan Belajar Luar Sekolah Di Kecamatan Telanaipura Kota Jambi. *Jurnal EduFisika*, 02(01), 25–37.
- Alzalabani, A. H. (2017). A Study on Perception of Quality of Work Life and Job Satisfaction: Evidence from Saudi Arabia. *Arabian Journal of Business Manajement Review*, 7(2), 1–9. <https://doi.org/10.4172/2223-5833.1000294>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik* (6th ed.). Rineka Cipta.
- Aryanto, B., Gusty, R. P., & Arif, Y. (2011). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kecendrungan Turnover Perawat di Rumah Sakit Islam “Ibnu Sina” Yarsi Sumbar Bukittinggi. *NERS Jurnal Keperawatan*, 7(2), 156–160. <https://doi.org/10.25077/njk.7.2.156-160.2011>
- Asharini, N. A., Hardyastuti, S., & Irham, I. (2018). The Impact of Quality of Work Life and Job Satisfaction on Employee Performance of PT. Madubaru PG-PS Madukismo. *Agro Ekonomi*, 29(1), 146–159. <https://doi.org/10.22146/ae.31491>
- bbc.co.uk. (n.d.). *What is the media industry?* Www.Bbc.Co.Uk. Retrieved June 2, 2020, from <https://www.bbc.co.uk/bitesize/guides/zqrdxsg>
- Cao, Y., Liu, J., Liu, K., Yang, M., & Liu, Y. (2019). The mediating role of organizational commitment between calling and work engagement of nurses: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Sciences*, 6(3), 309–314. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2019.05.004>
- Colquitt, J., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2018). Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace. In *McGraw-Hill Education* (6th ed., Vol. 6, Issue 1). <https://doi.org/10.1002/pdh.22>
- Dechawatanapaisal, D. (2018). Examining the relationships between HR practices, organizational job embeddedness, job satisfaction, and quit intention: Evidence from Thai accountants. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 10(2–3), 130–148. <https://doi.org/10.1108/APJBA-11-2017-0114>
- Fernandes, R. B., Martins, B. S., Caixeta, R. P., Da Costa Filho, C. G., Braga, G. A., & Antonialli, L. M. (2017). Quality of work life: An evaluation of Walton model with analysis of structural equations. *Espacios*, 38(3), 5–26.

- Ferreira, A. I. (2017). Leader and Peer Ethical Behavior Influences on Job Embeddedness. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 24(3), 345–356. <https://doi.org/10.1177/1548051817702095>
- Ghozali, I. (2017). *Ekonometrika: teori, konsep dan aplikasi dengan IBM SPSS 24*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hopson, M., Petri, L., & Kufera, J. (2018). A New Perspective on Nursing Retention: Job Embeddedness in Acute Care Nurses. *Journal for Nurses in Professional Development*, 34(1), 31–37. <https://doi.org/10.1097/NND.0000000000000420>
- Jabri, B. Al, & Ghazzawi, I. (2019). Organizational Commitment : A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda. *International Leadership Journal (ILJ)*, 11(1), 78–119.
- Kapil, K., & Rastogi, R. (2018). Promoting organizational citizenship behaviour: The roles of leader-member exchange and organizational job embeddedness. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 5(1), 1–20. <https://doi.org/10.1177/2322093718766803>
- Klein, L. L., Pereira, B. A. D., & Lemos, R. B. (2019). Quality of working life: Parameters and evaluation in the public service. In *Revista de Administracao Mackenzie* (Vol. 20, Issue 3). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190134>
- Kurnia, E. (2017). Pengaruh Desain, Label Dan Kemasan Terhadap Mutu Produk Olahan Makanan (Studi Kasus Pusat Sentra Jajanan Khas Oleh-Oleh Di Bengkel Perbaungan, Sumatera Utara). *Jurnal Ilmiah Simantek*, 1(3), 114–121.
- Liu, R. (2018). The Impact of Job Embeddedness on Employee's Performance—The Regulation Study of Relational Embeddedness. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 6(01), 8–23. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2018.61023>
- Marasi, S., Cox, S. S., & Bennett, R. J. (2016). Job embeddedness: is it always a good thing? *Journal of Managerial Psychology*, 31(1), 141–153. <https://doi.org/10.1108/JMP-05-2013-0150>
- Noi, A., Nie, Y., & Bai, B. (2020). Perceived principal's learning support and its relationships with psychological needs satisfaction , organisational commitment and change-oriented work behaviour: A Self-Determination Theory's perspective. *Teaching and Teacher Education*, 90, 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103076>

- Ogbuabor, D. C., & Okoronkwo, I. L. (2019). The influence of quality of work life on motivation and retention of local government tuberculosis control programme supervisors in South-eastern Nigeria. *PLOS ONE*, *14*(7), 1–15. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0220292>
- Perangin-Angin, M. R., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). The Effect of Quality of Work Life and Work Engagement to Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Mopoly Raya Medan. *International Journal of Research and Review*, *7*(2), 72–78. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2018-02.12>
- Pratiwi, N. I. (2017). Penggunaan Media Video Call Dalam Teknologi Komunikasi. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, *1*(2), 202–224.
- Rafiei, M., Taghi Amini, M., & Foroozandeh, N. (2014). Studying the impact of the organizational commitment on the job performance. *Management Science Letters*, *4*(8), 1841–1848. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2014.6.046>
- Rahayu, S., M. Th. Retnaningdyastuti, & Roshayanti, F. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru SD Negeri di Kecamatan Bringin Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, *8*(3), 394–409.
- Reitz, O. E., & Smith, E. V. (2018). Psychometric Assessment of the Job Embeddedness Instrument: A Rasch Perspective. *Western Journal of Nursing Research*, *41*(2), 258–278. <https://doi.org/10.1177/0193945918778593>
- Sani, A., & Maharani Ekowati, V. (2019). Spirituality at work and organizational commitment as moderating variables in relationship between Islamic spirituality and OCB IP and influence toward employee performance. *Journal of Islamic Marketing*, *10*(2), 1–24. <https://doi.org/10.1108/JIMA-08-2018-0140>
- Scales, A. N., & Quincy Brown, H. (2020). The effects of organizational commitment and harmonious passion on voluntary turnover among social workers: A mixed methods study. *Children and Youth Services Review*, *110*, 1–37. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.104782>
- Sidharta, N., & Margaretha, M. (2011). Dampak Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention : Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator Di Salah Satu Perusahaan Garment. *Jurnal Manajemen*, *10*(2), 129–142.
- Sudiharto, A., & Widajanti, E. (2012). Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Kolektivitas Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, *6*(1), 1–10.

<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Suryani, I. (2018). Factors Affecting Organizational Performance. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi (JMI)*, 9(1), 26–34. <https://doi.org/10.24312/paradigms050102>

Yeo, R. K., & Jessica Li. (2013). In pursuit of learning: sensemaking the quality of work life. *European Journal of Training and Development*, 37(2), 136–160.

Zainuddin, Y., & Noor, A. (2019). The Role of Job Embeddedness and Organizational Continuance Commitment on Intention to Stay: Development of Research Framework and Hypotheses. *KnE Social Sciences*, 2019, 1017–1035. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i22.5108>