

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN
JOB EMBEDDEDNESS PADA PEGAWAI KONTRAK
RSUD KABUPATEN TEMANGGUNG**

Kafhaya Maryama Suraya
15010114120033

Fakultas Psikologi
Universitas Diponegoro
kafhaya.ms@gmail.com

ABSTRAK

Masalah yang terjadi pada RSUD saat ini salah satunya adalah tingginya tingkat pegawai kontrak yang memilih keluar dari pekerjaan. Oleh sebab itu diperlukan *job embeddedness* pada pegawai kontrak karena *job embeddedness* dapat menurunkan tingkat keluar dari pekerjaan dan membuat pegawai tetap bertahan pada pekerjaan. Persepsi dukungan organisasi yang dimiliki pegawai dapat menjadikan pegawai untuk tetap memilih bertahan pada pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *job embeddedness* pada pegawai kontrak RSUD Kabupaten Temanggung. *Job embeddedness* merupakan sikap individu untuk bertahan di pekerjaannya yang dipengaruhi oleh hubungan psikologis, sosial, dan finansial yang dibentuk oleh organisasi dan komunitasnya. Persepsi dukungan organisasi adalah sejauh mana pegawai percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi yang diberikan oleh pegawai dan peduli mengenai kesejahteraan pegawai. Subjek dalam penelitian ini adalah 137 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *convenience sampling*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah dua buah skala, yaitu skala *job embeddedness* (29 aitem valid dengan $\alpha = 0,899$) dan skala persepsi dukungan organisasi (27 aitem valid dengan $\alpha = 0,921$). Berdasarkan analisis *Spearman Rho* diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan *job embeddedness* ($r_{xy} = 0,3993$ dengan $p = 0,000$). Hasil penelitian terdapat hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dengan *job embeddedness* pegawai kontrak RSUD Kabupaten Temanggung. Semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi pula *job embeddedness*.

Kata kunci : persepsi dukungan organisasi , *job embeddedness*, pegawai kontrak

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai yang bekerja dalam lingkup pemerintahan disebut Pegawai Negeri Sipil (PNS). Namun sejak dikeluarkannya UU no 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, penyebutan PNS diubah menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN). Pada UU no 5 tahun 2014 pasal 7 ayat 2, ASN dibedakan menjadi dua yaitu PNS dan PPPK. Pasal 6 huruf a UU 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa pegawai ASN diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional, sedangkan PPPK merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja (kontrak) oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan undang-undang yang berlaku.

Menurut Jati (2015) menjadi ASN merupakan suatu harapan bagi sebagian besar masyarakat Indonesia. Adanya kebanggaan maupun keuntungan tersendiri yang didapatkan apabila menjadi seorang ASN yang berdampak pada status diri maupun status keluarga. Contohnya pada penerimaan calon ASN periode 2017 yang diikuti oleh 1.117.943 pelamar (Rachman, 2017). Jumlah ini tentunya bukanlah jumlah yang sedikit. Jati (2015) menambahkan selalu saja ada celah untuk menjadi bagian dari pegawai negeri yaitu dengan menjadi pegawai tidak tetap di lingkungan instansi pemerintah tertentu dengan harapan akan segera diangkat menjadi pegawai tetap.

Pegawai kontrak merupakan bagian dari pegawai tidak tetap. Jati (2015) mengatakan bahwa permasalahan pegawai kontrak yang muncul adalah adanya permasalahan beban kerja. Pegawai kontrak memiliki beban kerja yang besar namun hal tersebut tidak diimbangi dengan jumlah pendapatan mereka. Sistem penggajian pegawai kontrak disesuaikan dengan kemampuan anggaran masing-masing instansi pemerintahan. Menurut Schultz (2010) beban pekerjaan dan pendapatan yang tidak seimbang dapat mendorong *turnover* pada pegawai.

Salah satu bentuk organisasi yang memiliki pegawai kontrak adalah Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD). Permasalahan mengenai pegawai kontrak di RSUD menurut Gusti (2018) dan Febriyani (2017) adalah adanya *turnover* yang tinggi. Alasan pegawai kontrak tersebut keluar dari pekerjaannya adalah mengikuti keluarga pindah ke tempat lain, mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, dan beban pekerjaan yang tidak sesuai dengan pendapatan yang diterima. Price dan Mueller (dalam Mitchell, Holtom, Lee, dan Erez, 2001) mengatakan bahwa kelekatan dengan keluarga dan konflik pekerjaan dapat menjadi alasan keluarnya pegawai dari pekerjaan mereka.

Menurut Nasution (2009), keluarnya pegawai merupakan fenomena penting di dalam organisasi, sebab keluarnya pegawai dapat membawa dampak positif, namun sebagian besar membawa pengaruh negatif bagi suatu organisasi. Menurut Bliss (2001, dalam Aamodt, 2010) keluarnya pegawai merupakan sebuah permasalahan karena biaya dari ketiadaan pegawai diperkirakan satu setengah kali gaji pegawai yang artinya organisasi tersebut mengalami kerugian apabila pegawai meninggalkan pekerjaannya. Tenaga kerja baru yang didapatkan

perusahaan dari proses *recruitment* harus diberikan pelatihan sesuai dengan *job description* agar pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini tentu saja membutuhkan waktu dan biaya yang jumlahnya tidak sedikit. *Turnover* yang tinggi merupakan indikasi dari sikap pegawai untuk tetap terikat pada organisasi yang mulai menurun.

Menurut Qalbi, Jufri, dan Indahari (2016) untuk menekan tingginya *turnover* dibutuhkan *job embeddedness* pada pegawai. *Job embeddedness* memiliki pengaruh sebesar 43.9% untuk menekan tingkat keinginan pegawai keluar dari pekerjaan mereka. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa pegawai merasa berat meninggalkan pekerjaan mereka karena adanya pendapatan yang sudah diatas Upah Minimum Regional (UMR) dan sistem *reward* seperti tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya.

Menurut Granovetter (2010) *job embeddedness* merupakan suatu konsep untuk menjelaskan sikap pegawai untuk tetap bertahan pada pekerjaan mereka. Karatepe dan Ngeche (2012) mengatakan bahwa pegawai yang memiliki *job embeddedness* yang tinggi memilih untuk tinggal di pekerjaan mereka dan menunjukkan kualitas performa kerja yang baik. Hal tersebut juga didukung oleh Swider, Boswell, dan Zimmerman (2011) yang mengatakan bahwa pegawai yang memiliki *job embeddedness* yang rendah berusaha untuk mencari pekerjaan di luar organisasi.

Menurut penelitian Nafei (2015) *job embeddedness* berpengaruh positif terhadap performa kerja yang meningkat pada pegawai. Hasil penelitian tersebut didukung oleh Perkasa dan Rostiana (2018) yang mengatakan bahwa *job*

embeddedness berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tingginya *job embeddedness* berdampak pada semangat pegawai dalam bekerja dan memotivasi pegawai. *Job embeddedness* yang tinggi dalam sebuah organisasi akan mendukung pertumbuhan organisasi untuk mencapai tujuan.

RSUD Kabupaten Temanggung adalah Rumah Sakit rujukan dari unit pelayanan tingkat pertama baik pemerintah, swasta, maupun masyarakat di Kabupaten Temanggung. RSUD Kabupaten Temanggung memiliki prinsip untuk terus menerus melakukan peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan kesehatan masyarakat melalui peningkatan sarana prasarana, standar pelayanan kesehatan, serta sumber daya manusia yang mumpuni. Peningkatan kinerja para pegawai ini dapat dilakukan dengan adanya *job embeddedness*.

Hasil wawancara yang dilakukan terhadap Kepala Bagian Keuangan RSUD Kabupaten Temanggung di dapatkan bahwa tingkat keluar pegawai tidak tetap sangat rendah, bahkan hampir tidak ada pegawai tidak tetap yang mengundurkan diri. Data nominatif jumlah pegawai kontrak dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Kontrak RSUD Kabupaten Temanggung tahun 2014-2018

Tahun	2014	2015	2016	2017	2018
Jumlah Pegawai	140	140	140	283	281

Berdasarkan penyebaran kuesioner yang dilakukan peneliti terhadap 11 orang pegawai kontrak di RSUD Kabupaten Temanggung didapatkan hasil kesebelas pegawai kontrak tersebut tidak memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan mereka ataupun mencari pekerjaan lain. Artinya karyawan memilih untuk bertahan pada pekerjaan.

Berdasarkan hasil kuesioner didapatkan bahwa hal-hal yang mempengaruhi pegawai kontrak RSUD Kabupaten Temanggung untuk tetap bertahan adalah adanya harapan menjadi pegawai tetap, rekan kerja, suasana kerja yang nyaman, susah mencari pekerjaan lain, dan gaji yang sesuai. Melalui hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar hal-hal yang mempengaruhi pegawai kontrak RSUD Kabupaten Temanggung tetap bertahan adalah faktor yang berasal dari dalam organisasi.

Menurut Jiang, Liu, Mc Kay, Lee, dan Mitchell (2012) faktor di dalam organisasi memainkan pengaruh yang besar terhadap *job embeddedness*. Menurut Nguyen, Taylor, dan Bergiel (2017) faktor-faktor organisasional yang mempengaruhi *job embeddedness* adalah imbalan yang diberikan organisasi, peluang untuk berkembang, dan keadilan prosedural. Ketiga faktor tersebut berupa dukungan yang diberikan organisasi kepada pegawainya.

Giozan, Holtom, dan Watson (2005) menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *job embeddedness* adalah dukungan organisasi. Semakin banyak keuntungan ataupun dukungan yang didapatkan pegawai dari organisasi maka semakin tinggi tingkat *job embeddedness*, sehingga pegawai tersebut memilih untuk bertahan di organisasi.

Pemberian dukungan yang diperhatikan oleh organisasi kepada pegawai berkaitan dengan persepsi bahwa organisasi peduli terhadap para pegawai. Persepsi bahwa pegawai didukung dan diperhatikan timbul ketika pegawai merasa bahwa organisasi berusaha memenuhi kebutuhan mereka. Menurut Robbins dan Judge (2015) persepsi dukungan organisasi adalah tingkat dimana para pekerja

memercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Ismainar (2015) mengatakan bahwa bagi karyawan, organisasi dianggap sebagai sumber penting bagi kebutuhan sosioemosional, seperti penghargaan, kepedulian, dan *tangible benefit* (seperti gaji dan tunjangan kesehatan).

Penelitian yang dilakukan oleh Colakoglu, Culha, dan Atay (2010) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan kepuasan kerja dan dimensi komitmen organisasional. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa karyawan akan merasa puas dan lebih melekat pada organisasi mereka apabila karyawan menerima dukungan dari organisasi tersebut.

Hasil persepsi dukungan organisasi lainnya yaitu mencakup keinginan untuk tetap tinggal di organisasi tersebut (Banan, 2017). Hal ini didukung oleh penelitian Loi, Hang-Yue, dan Foley (2006) yaitu dengan meningkatkan persepsi dukungan organisasi dapat menurunkan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan Tumwesigye (2010) juga mengungkapkan bahwa persepsi dukungan organisasi yang tinggi berdampak pada keluarnya pegawai yang rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Kalidas dan Bahron (2015) membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap tingkat keinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi. Semakin tinggi persepsi dukungan organisasi pada karyawan maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Apabila karyawan merasa bahwa organisasi mengapresiasi

kinerja, memperhatikan kesejahteraan, dan memberikan perhatian, maka karyawan akan tetap berkeinginan untuk tidak meninggalkan organisasi mereka.

Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut dapat dikatakan apabila karyawan merasa perusahaan memberikan dukungan terhadap dirinya maka karyawan tersebut memiliki keinginan untuk tetap tinggal daripada meninggalkan organisasi tersebut.

Penelitian yang dilakukan Fedora dan Sawitri (2017) juga mengungkapkan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh positif terhadap keterikatan kerja. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan akan mendorong karyawan untuk meningkatkan keterikatan kerja yang berdampak pada meningkatnya performa pekerjaan dan menurunkan keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Sejalan dengan penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti dan Nurtjahjanti (2015) yang mengungkapkan bahwa persepsi dukungan organisasi yang tinggi dapat berpengaruh pada retensi karyawan, yaitu keadaan perusahaan yang menjadikan karyawan dapat bertahan dan membantu mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Seperti yang telah dipaparkan sebelumnya *job embeddedness* yang tinggi memiliki dampak positif bagi karyawan seperti menurunkan tingkat keinginan untuk keluar dari pekerjaan, meningkatkan performa kerja dan meningkatkan komitmen organisasional. Begitu pula dengan persepsi dukungan organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan komitmen organisasi, serta menurunkan intensi karyawan keluar dari pekerjaan. Kaitan persepsi dukungan organisasi dengan *job embeddedness* yaitu ketika individu merasa di

dukung secara penuh oleh organisasi, individu tersebut dapat memberikan timbal balik kepada organisasi yaitu berusaha untuk bertahan pada pekerjaannya. Karyawan tidak hanya terdorong untuk bertahan namun juga berusaha untuk mewujudkan tujuan-tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi tersebut.

Uraian fenomena diatas, menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi diduga memiliki hubungan dengan *job embeddedness*. Persepsi pegawai yang positif mengenai bentuk dukungan dari organisasi seperti memperhatikan kontribusi pegawai dan kepedulian terhadap pegawai membuat pegawai merasa bahwa organisasi memberikan dukungan terhadap mereka sehingga pegawai tetap memilih untuk bertahan pada organisasi tempatnya bekerja yang merupakan representasi dari *job embeddedness*. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti serta menguji secara empiris hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *job embeddedness* pada pegawai kontrak RSUD Kabupaten Temanggung.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian *job embeddedness* sebelumnya seperti pada penelitian Takawira, Coetzee, dan Schreuder (2014), Holmes (2015), dan Heritage, Gilbert, dan Roberts (2016) sebab penelitian ini dilakukan pada subjek yang tidak memiliki karakteristik angka turnover yang tinggi. Pemilihan subjek tersebut diharapkan dapat memperkaya hasil penelitian mengenai *job embeddedness*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah penelitian yaitu apakah ada hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan *job embeddedness* pada pegawai kontrak Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris adanya hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan *job embeddedness* pada pegawai kontrak Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Temanggung.

D. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu, khususnya psikologi di bidang psikologi industri dan organisasi.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kebermanfaatan bagi pegawai dan instansi pemerintah dalam meningkatkan persepsi dukungan organisasi dan *job embeddedness* pegawai tidak tetap, mengingat kedua hal tersebut dapat memberikan pengaruh positif dan merupakan hal yang penting bagi sebuah organisasi. Bagi peneliti selanjutnya dapat dijadikan rujukan data yang dapat dikembangkan lebih lanjut dan sebagai bahan referensi apabila hendak melakukan penelitian yang sejenis.