

**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN REKAN KERJA DENGAN
JOB EMBEDDEDNESS PADA KARYAWAN
PT WASKITA KARYA (PERSERO) TBK.**

Calista Natalie
15000122120063

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jl. Prof Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275
Email: nataliecalista@gmail.com

ABSTRAK

Job embeddedness merupakan tingkat keterikatan individu terhadap pekerjaan dan organisasi yang mendorong karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Dukungan rekan kerja merupakan bentuk dukungan sosial yang berasal dari sesama rekan kerja, baik berupa dukungan instrumental maupun dukungan emosional, yang membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas serta memberikan dukungan psikologis di lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara dukungan rekan kerja dengan *job embeddedness* pada karyawan PT Waskita Karya (Persero) Tbk. Sampel penelitian berjumlah 339 karyawan (55.2% laki-laki, 44.8% perempuan) yang dipilih menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Data dikumpulkan menggunakan Skala Dukungan Rekan Kerja yang diadaptasi oleh Prihatsanti (2021) berdasarkan *Co-worker Support Scale* (CWSS) (14 aitem, $\alpha = 0.980$) dari Settoon dan Mossholder (2002) serta Skala *Job Embeddedness* (7 aitem, $\alpha = 0.815$) yang diadaptasi dari Crossley dkk. (2007). Berdasarkan hasil uji normalitas, data tidak berdistribusi normal sehingga pengujian hipotesis dilakukan menggunakan teknik korelasi non parametrik *Spearman's Rho*. Hasil analisis menunjukkan koefisien korelasi sebesar $r = .805$ dengan nilai signifikansi $p < .001$. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat kuat dan signifikan antara dukungan rekan kerja dengan *job embeddedness*, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi dukungan rekan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula tingkat *job embeddedness* yang dimiliki, sehingga hipotesis penelitian diterima.

Kata kunci : dukungan rekan kerja, *job embeddedness*, karyawan.

**THE RELATIONSHIP BETWEEN COWORKER SUPPORT AND
JOB EMBEDDEDNESS AMONG EMPLOYEES OF
PT WASKITA KARYA (PERSERO) TBK.**

Calista Natalie
15000122120063

Faculty of Psychology. Diponegoro University
Prof. Mr. Sunario Street, Tembalang, Semarang, 50275
Email: nataliecalista@gmail.com

ABSTRACT

Job embeddedness is the level of an individual's attachment to their job and organization that encourages employees to remain with the organization. Coworker support is a form of social support that comes from fellow colleagues, both in the form of instrumental support and emotional support, which helps employees complete tasks and provides psychological support in the work environment. This study aims to examine the relationship between coworker support and job embeddedness among employees of PT Waskita Karya (Persero) Tbk. The research sample consisted of 339 employees (55.2% male, 44.8% female) selected using the proportionate stratified random sampling technique. Data were collected using the Co-worker Support Scale adapted by Prihatsanti (2021) based on the Co-worker Support Scale (CWSS) (14 item, $\alpha = 0.980$) from Settoon and Mossholder (2002) and the Job Embeddedness Scale (7 item, $\alpha = 0.815$) adapted from Crossley et al. (2007). Based on the results of the normality test, the data did not follow a normal distribution, so hypothesis testing was conducted using the non-parametric Spearman's Rho correlation technique. The analysis results showed a correlation coefficient of $r = .805$ with a significance value of $p < .001$. The research results show a very strong and significant positive relationship between coworker support and job embeddedness, indicating that the higher the coworker support perceived by employees, the higher the level of job embeddedness, thus the research hypothesis is accepted.

Keyword: *coworker support, job embeddedness, employee.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan entitas ekonomi yang memiliki peran penting dalam perekonomian pada lingkup global maupun nasional. Secara umum, perusahaan merupakan suatu organisasi atau badan usaha yang menjalankan kegiatan produksi barang maupun jasa dengan tujuan utama memperoleh keuntungan (Susanto & Fiona, 2022). Lebih lanjut, Putra & Wardana (2022) menyatakan bahwa laba merupakan tujuan utama setiap badan usaha dan menjadi indikator penting dalam mengukur keberhasilan kinerja perusahaan. Tanpa adanya laba, perusahaan tidak dapat menjamin keberlanjutan pertumbuhan usahanya. Sejalan dengan itu, Anggara dan Andhaniwati (2023) menegaskan bahwa perusahaan pada dasarnya merupakan unit usaha yang mengelola berbagai sumber daya ekonomi untuk menghasilkan barang dan/atau jasa dengan tujuan memperoleh keuntungan sebesar-besarnya serta menjaga kesehatan keuangan agar mampu bertahan dalam persaingan global.

Di Indonesia, peran perusahaan meluas hingga aspek sosial dan pembangunan nasional, di mana sektor industri berkontribusi pada pertumbuhan PDB, ekspor, penyerapan tenaga kerja, serta peningkatan kesejahteraan masyarakat (Kusumawardani dkk., 2020; Saputra dkk., 2023). Putri (2022) menekankan bahwa perusahaan bukan hanya mencari keuntungan finansial, tetapi juga memiliki tanggung jawab sosial dalam mewujudkan lingkungan kerja yang

sehat agar karyawan dapat berkontribusi optimal, sehingga peran perusahaan bersifat multidimensional mencakup aspek ekonomi, sosial, dan internal organisasi.

Sejalan dengan peran multidimensional perusahaan, sektor manufaktur menjadi sorotan utama karena berdampak nyata pada perekonomian nasional dan kesejahteraan masyarakat. Irawan dkk. (2023) menjelaskan bahwa sektor manufaktur dan konstruksi memiliki peran strategis dalam perekonomian nasional. Manufaktur berkontribusi signifikan terhadap PDB Indonesia hingga menempatkan negara ini dalam 10 besar dunia dalam nilai tambah global, sekaligus membuka lapangan kerja, meningkatkan daya saing, dan memperkuat pembangunan berkelanjutan. Indarwanto dkk. (2019) mencatat bahwa industri konstruksi menyumbang sekitar 10.2% terhadap pendapatan nasional dan berperan strategis dalam pembangunan, meskipun menghadapi tantangan seperti fluktuasi harga material, penurunan permintaan, serta persaingan ketat yang menuntut strategi kompetitif untuk menjaga daya saing.

Salah satu perusahaan yang berperan penting dalam sektor konstruksi di Indonesia adalah PT Waskita Karya (Persero) Tbk., sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berkontribusi dalam pembangunan infrastruktur nasional. Dalam konteks perusahaan ini, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi aspek krusial untuk menjaga keberlanjutan bisnis dan daya saing. Penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang baik, termasuk perencanaan dan pengembangan karyawan, berkontribusi pada keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya (Elu & Rahmawati, 2024).

Meskipun demikian, keberhasilan perusahaan pada sektor konstruksi maupun sektor lainnya tidak semata-mata ditentukan oleh faktor eksternal, melainkan juga oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya internal, terutama sumber daya manusia yang merupakan aset berharga organisasi. (Batubara & Abadi, 2022; Kurniawan dkk., 2022). Hal tersebut diperkuat dengan penelitian Karimah dan Misra (2020) yang mengungkapkan bahwa dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan aset yang memiliki peran paling penting karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, pemanfaatan berbagai sumber daya lainnya tidak dapat dilakukan secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Salah satu bentuk nyata dari pengelolaan sumber daya manusia yang efektif tercermin melalui keterikatan karyawan dengan perusahaan, yang dikenal dengan konsep *job embeddedness*. Karyawan dengan keterikatan yang tinggi terhadap perusahaan, atau yang dikenal dengan konsep *job embeddedness*, cenderung memiliki tingkat retensi yang lebih baik dan menunjukkan performa kerja optimal, yang krusial bagi keberlanjutan operasional dan pencapaian target perusahaan di industri yang sangat kompetitif ini (Afsar & Rehman, 2017). Konsep *job embeddedness* menjelaskan keterikatan karyawan dengan pekerjaan dan lingkungannya yang memengaruhi keputusan untuk tetap bekerja, serta ditentukan oleh faktor internal, seperti kualitas hubungan antarindividu dan kesesuaian nilai organisasi, serta faktor eksternal yang meliputi dukungan sosial dan kondisi pasar tenaga kerja (Mitchell dkk., 2001; Crossley dkk., 2007). Konsep *job embeddedness* karyawan, yang mencakup dimensi *links* (hubungan), *fit*

(kesesuaian), *sacrifice* (pengorbanan) individu dengan pekerjaan dan komunitasnya, telah terbukti menjadi prediktor kuat terhadap intensi keluar (turnover intention) dan stabilitas karyawan dalam organisasi, khususnya di sektor-sektor yang menuntut seperti jasa keuangan atau manufaktur (Ngestreini & Budiono, 2021; Martdianty dkk., 2020).

Konsep *job embeddedness* menjadi perhatian penting dalam manajemen sumber daya manusia karena mampu menjelaskan alasan karyawan bertahan di organisasi serta kaitannya dengan peningkatan kinerja individu dan keberlanjutan perusahaan (Lee dkk., 2014). Dalam situasi pasar tenaga kerja yang dinamis dan penuh ketidakpastian, tantangan mempertahankan karyawan berbakat menjadikan *job embeddedness* sebagai indikator utama yang memiliki peran lebih luas dibanding sekadar menjaga tingkat retensi (Yoon dkk., 2022; Lee dkk., 2014). Konsep *job embeddedness* menurut Mitchell dkk. (2001) yang terdiri atas tiga dimensi utama, yaitu *links* (hubungan), *fit* (kesesuaian), dan *sacrifice* (pengorbanan) menggambarkan sejauh mana karyawan merasa terikat dengan pekerjaannya dan lingkungannya.

Temuan mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan *job embeddedness* menunjukkan bahwa keterikatan karyawan tidak hanya berkaitan dengan karakteristik demografis, tetapi juga dengan kondisi lingkungan kerja. Salah satu faktor yang dapat memperkuat keterikatan tersebut adalah dukungan sosial di tempat kerja, yang dapat berkontribusi terhadap kepuasan kerja dan komitmen individu terhadap organisasi (Susanti & Paskarini, 2022; Dechawatanapaisal, 2022). Dechawatanapaisal (2022) mengkaji dukungan sosial di tempat kerja yang

meliputi dukungan organisasi, dukungan atasan, dan dukungan rekan kerja dalam kaitannya dengan *job embeddedness*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* dan *perceived co-worker support* memiliki hubungan positif dan signifikan dengan *job embeddedness*. Temuan tersebut menunjukkan bahwa dukungan yang diterima karyawan dari lingkungan kerja, khususnya dukungan rekan kerja, dapat menjadi salah satu faktor yang berkaitan dengan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

Penelitian menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja dapat memperkuat rasa keterhubungan individu dengan pekerjaannya serta menurunkan niat untuk berpindah kerja (Akkaya & Kazaishvili, 2022; Ahmed dkk., 2020). Berbagai studi baik di tingkat global maupun di Indonesia, juga menegaskan bahwa dukungan rekan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap *job embeddedness*, yaitu kondisi ketika individu merasakan keterikatan yang kuat terhadap pekerjaan dan organisasi tempatnya bekerja. (Ngestreini & Budiono, 2021; Self & Gordon, 2019). Penelitian yang dilaksanakan oleh Loi dkk. (2014) menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja tidak hanya berupa pemberian informasi atau bantuan terkait pekerjaan, tetapi juga mencakup dukungan sosial-emosional seperti perhatian personal dan empati. Lebih lanjut, Tews dkk. (2013) memberi pemahaman bahwa terdapat dua bentuk dukungan rekan kerja yaitu dukungan instrumental dan dukungan emosional. Dukungan instrumental memiliki fokus pada tugas dan pencapaian tujuan agar pekerjaan dapat terselesaikan, sementara itu dukungan emosional lebih menitikberatkan pada perhatian antar individu serta hubungan pertemanan pribadi.

Meskipun penelitian terkait topik ini masih terbatas, sejumlah studi awal telah menemukan adanya keterkaitan yang menarik antara kedua variabel tersebut. Karatepe (2016) menemukan bahwa dukungan rekan kerja dan keluarga memiliki hubungan positif terhadap *job embeddedness*, yang selanjutnya meningkatkan kinerja kreatif karyawan. Penelitian lain menunjukkan hasil berbeda, Tews dkk. (2013) menemukan bahwa efek dukungan rekan kerja bervariasi tergantung pada jenis dukungannya. Dukungan emosional dari rekan kerja berhubungan negatif dengan *turnover*, sedangkan dukungan instrumental justru berhubungan positif. Temuan ini menunjukkan bahwa tidak semua bentuk dukungan rekan kerja secara konsisten meningkatkan keterikatan kerja atau menurunkan intensi keluar. Efek dukungan sosial dapat bersifat beragam dan bergantung pada konteks maupun jenis dukungan yang diberikan.

Penelitian terdahulu mengenai *job embeddedness* dengan dukungan rekan kerja menunjukkan adanya penelitian yang bervariasi dan perbedaan mulai dari subjek hingga perbedaan lokasi penelitian. Sebagian besar mendukung adanya pengaruh positif *job embeddedness* dengan dukungan rekan kerja, namun variasi temuan tersebut menegaskan perlunya kajian lebih lanjut. Penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi untuk dilakukan karena dukungan rekan kerja menjadi salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi *job embeddedness* karyawan. Hal ini semakin relevan dalam konteks PT Waskita Karya sebagai BUMN di sektor konstruksi, di mana karyawan dituntut untuk bekerja sama dan saling mendukung dalam menyelesaikan proyek-proyek berskala nasional maupun internasional dengan ekspektasi tinggi dari masyarakat luas. Oleh karena itu, penelitian ini

diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana dukungan rekan kerja berkontribusi terhadap *job embeddedness* pada karyawan PT Waskita Karya (Persero) Tbk.

B. Rumusan Masalah

Apakah terdapat hubungan positif antara dukungan rekan kerja dengan *job embeddedness* pada karyawan PT Waskita Karya (Persero) Tbk?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji secara empirik mengenai hubungan antara dukungan rekan kerja dengan *job embeddedness* pada karyawan PT Waskita Karya (Persero) Tbk.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian membantu perkembangan riset mengenai dukungan rekan kerja dan *job embeddedness* di Indonesia serta dapat menambah referensi ilmiah bagi disiplin ilmu psikologi dan manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dukungan rekan kerja dengan *job embeddedness*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi subjek

Temuan penelitian ini dapat menyajikan wawasan baru untuk subjek mengenai dukungan rekan kerja dan *job embeddedness*.

b. Bagi organisasi

Penelitian ini bermanfaat bagi PT Waskita Karya (Persero) Tbk. dengan memperdalam pemahaman tentang hubungan dukungan rekan kerja dan *job embeddedness* serta sebagai dasar pertimbangan dalam menyusun strategi maupun intervensi organisasi.

c. Bagi akademisi dan peneliti selanjutnya

Hasil riset dapat digunakan sebagai bahan referensi dan rujukan untuk akademisi maupun peneliti selanjutnya dalam mengkaji topik mengenai dukungan rekan kerja dan *job embeddedness*, terutama pada konteks perusahaan besar di bidang konstruksi maupun BUMN.