

**PERAN *JOB EMBEDDEDNESS*, *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN WORK IT SELF SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING PADA BMT NU KASIMAN INDONESIA**

**SKRIPSI**

Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Menyelesaikan Pendidikan Strata 1  
Fakultas Ekonomi



Disusun Oleh :

**Nadiatus Salimah**

**NIM. 30401800240**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG**

**FAKULTAS EKONOMI**

**SEMARANG**

**2023**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**PERAN *JOB EMBEDDEDNESS*, *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN WORK IT SELF SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING PADA BMT NU KASIMAN INDONESIA**

**Disusun oleh:**

**Nadiatus Salimah**

**30401800240**

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya

Dapat diajukan ke hadapan sidang panitia ujian usulan penelitian Skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung

Semarang, 13 Maret 2023

Pembimbing,



**Prof. Dr. Widodo, SE, M.Si**  
**NIK. 210499045**

**PERAN *JOB EMBEDDEDNESS*, *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN WORK IT SELF SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING PADA BMT NU KASIMAN INDONESIA**

Disusun Oleh  
Nadiatus Salimah  
NIM. 30401800240

Telah dipertahankan di depan penguji  
Pada tanggal 15 Agustus 2023

**Susunan Dewan Penguji**

**Dosen Pembimbing**

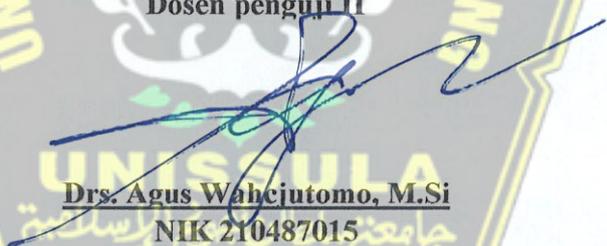
**Dosen Penguji I**



**Prof. Dr. Widodo, SE, M.Si**  
NIK 210499045

**Dr. E. Drs. Marno Nugroho, MM**  
NIK 210491025

**Dosen penguji II**



**Drs. Agus Wahjutomomo, M.Si**  
NIK 210487015

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
Untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi  
23 Agustus 2023



**Dr. Lutfi Nurcholis, ST, SE, M.Si**  
NIK 210416055

Kepada Yth : Ketua Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi Unissula  
Di –  
Semarang

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Dengan ini saya :

1. Nama Dosen : Prof. Dr. Widodo, SE, M.Si  
Jabatan : Dosen Pembimbing
2. Nama Dosen : Dr. E. Drs. Marno Nugroho, MM  
Jabatan : Dosen Penguji
3. Nama Dosen : Drs. Agus Wachjutomo, M.Si  
Jabatan : Dosen Penguji

Telah melaksanakan ujian pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Unissula Semarang, Memberitahukan bahwa peserta ujian (Proposal Skripsi / Skripsi)\* pada tanggal 15 Agustus 2023

Nama : Nadiatus Salimah

NIM : 30401800240

**Telah merevisi Proposal Skripsi / Skripsi\***

1. Memperbaiki pada bagian kata pengantar
2. Memperbaiki pada hasil hipotesis
3. Memperbaiki daftar isi
4. Menambahkan hasil sobel test
5. Memperbaiki struktur penulisan skripsi

Sesuai dengan perintah dosen penguji

Demikian atas perhatiannya dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Mengetahui,  
Dosen pembimbing



Prof. Dr. Widodo, SE, M.Si

Semarang, 23 Agustus 2023  
Dosen Penguji I



Dr. E. Drs. Marno Nugroho, MM

Dosen penguji II



Drs. Agus Wachjutomo, M.Si

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nadiatus Salimah

NIM : 30401800240

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul "**Peran *Job Embeddedness, Work Engagement* terhadap Komitmen Organisasional dan *Work it Self* sebagai variable intervening pada BMT NU Kasiman Indonesia**" merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari hasil penelitian orang lain. Apabila pernyataan saya terbukti tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, untuk digunakan bilamana diperlukan. Terima Kasih.

Semarang, 28 November 2023

Penulis,



Nadiatus Salimah

30401800240

## KATA PENGANTAR

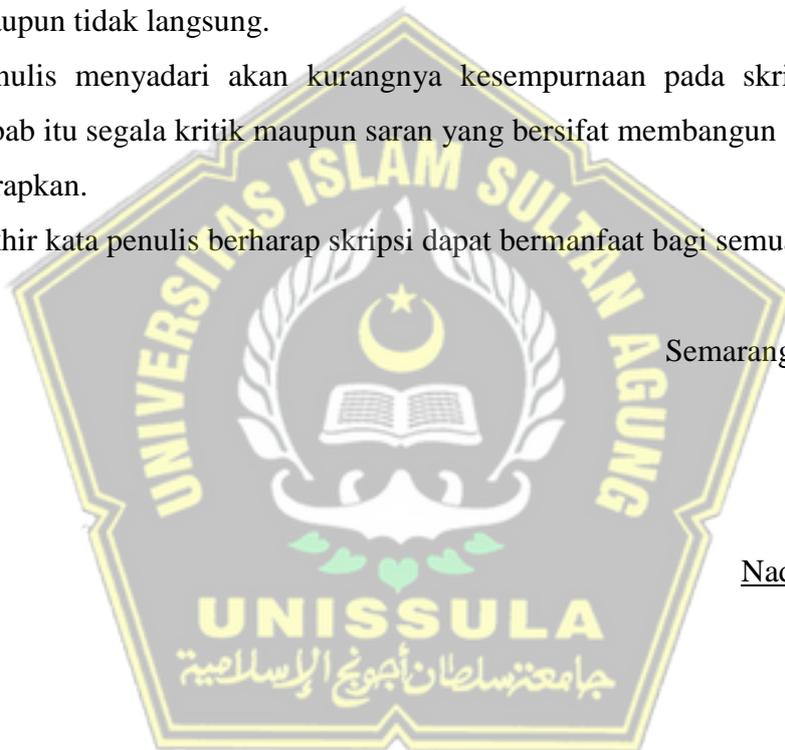
*Alhamdulillah Robbil 'Alamiin,*

Puji syukur yang tiada henti penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala nikmat dan karunia yang tak terbilang, sehingga memberikan pertolongan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi dengan judul **“Peran *Job Embeddedness, Work Engagement* TERHADAP Komitmen Oganisasional Dan Work It Self Sebagai Variable Intervening Pada BMT NU KASIMAN INDONESIA”**. Skripsi ini disusun oleh penulis dengan maksud untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan pendidikan Strata 1 Program Studi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Selama proses menyelesaikan skripsi, penulis sangat menyadari bahwa proses panjang yang dilalui perlu motivasi, usaha, serta do'a. Selain itu, dukungan baik secara moril dan materil juga sangat dibutuhkan. Penulis sangat bersyukur, karena banyak pihak yang memberikan perhatian dan dukungan bagi penulis. Maka, dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang besar kepada:

1. Allah SWT, yang senantiasa mendengar do'a dan memberikan pertolongan kepada penulis selama proses penulisan skripsi ini.
2. Bapak Prof Widodo, S.E., M.SI. selaku Dosen Pembimbing yang selalu meluangkan waktu dan memberikan saran kepada penulis selama proses menyelesaikan skripsi.
3. Bapak DR.E.DRS.Marno Nugroho , MM. selaku dosen penguji I
4. bapak Drs. Agus Wachjutomo M.Si selaku dosen penguji II
5. Seluruh Dosen dan Staff Prodi Manajemen yang telah memberikan ilmu, tenaga dan waktu kepada penulis selama menjalani Pendidikan Strata 1 di Prodi Manajemen UNISSULA.
6. Kedua Orang tua, Moch Ansor (Alm) dan Alif Ulfa Futicha, yang selalu memberikan doa, dorongan, kasih sayang, nasehat, serta kesabaran yang luar biasa kepada penulis.
7. Kakak kakak penulis yang selalu memberikan dorongan secara moril maupun materil
8. Seluruh karyawan BMT NU Kasiman yang telah bersedia menjadi narasumber pada penelitian ini.

9. Para owner Burger Bangor Cepu yang memberikan kelonggaran pada saat bekerja kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
  10. Sahabatku Karin, Faidha, Kalifa, Meylinda, dan Cindy yang selalu bersedia untuk menjawab pertanyaan, pendapat, serta memberi semangat.
  11. Terima kasih pada diri sendiri untuk sudah bangkit dan bertahan serta mau menyelesaikan kembali Skripsi.
  12. Pihak-pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang memberikan do'a serta dukungan kepada penulis baik secara langsung maupun tidak langsung.
  13. Penulis menyadari akan kurangnya kesempurnaan pada skripsi ini. Oleh sebab itu segala kritik maupun saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan.
- Akhir kata penulis berharap skripsi dapat bermanfaat bagi semua pihak.



Semarang, 17 Juli 2023

Penulis,

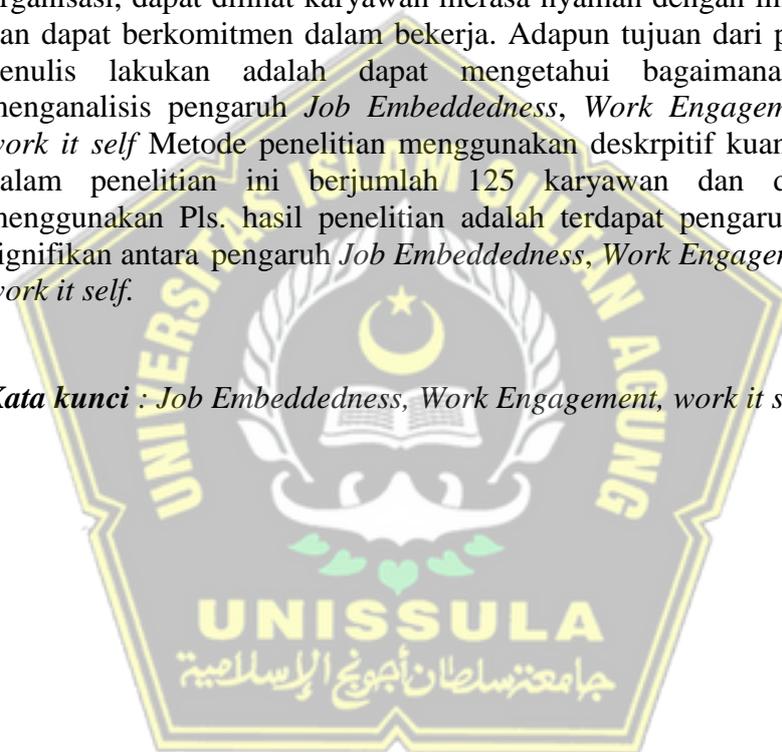
Nadiatus Salimah

30401800240

## ABSTRAK

Menurut sumber yang didapatkan karyawan terbanyak sebagai account officer mikro (AOM) yang memelihara hubungan baik antara karyawan dan nasabah. Dengan seluruh karyawan satu bulan pertama training, sedangkan dua sampai empat bulan magang, kemudian lima bulan sampai satu tahun karyawan kontrak dan setelah satu tahun lebih menjadi karyawan tetap. Dengan melihat pertumbuhan karyawan daya tarik karyawan yang masuk organisasi, dapat dilihat karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja dan dapat berkomitmen dalam bekerja. Adapun tujuan dari penelitian yang penulis lakukan adalah dapat mengetahui bagaimana aom untuk menganalisis pengaruh *Job Embeddedness*, *Work Engagement*, Terhadap *work it self* Metode penelitian menggunakan deskriptif kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 125 karyawan dan diolah dengan menggunakan Pls. hasil penelitian adalah terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pengaruh *Job Embeddedness*, *Work Engagement*, Terhadap *work it self*.

**Kata kunci** : *Job Embeddedness*, *Work Engagement*, *work it self*



## **ABSTRACT**

*According to sources who get the most employees are micro account officers (AOM) who maintain good relations between employees and customers. With all employees the first one month of training, but two to four months of apprenticeship, then five months to one year contract employees and after one year become permanent employees. By seeing the growth of employees, employees who enter the organization, can see that employees are comfortable with the work environment and can work. While the purpose of the research conducted by the writer is to be able to understand how to analyze the impact of Job Embeddedness, Work Engagement, Towards work it self. The research method uses quantitative descriptive. The sample in this study is 125 employees and processed using Pls. The result of the study is that there is a significant positive influence between the influence of Job Embeddedness, Work Engagement, and towards work it self*

*Keywords: Job Embeddedness, Work Engagement, work it self*



## HALAMAN PERSEMBAHAN

*Segala perjuangan saya hingga titik ini saya persembahkan kepada alm ayah saya selalu memberikan dukungannya kepada saya hingga akhir hidupnya, alm ayah telah melalui banyak perjuangan, pengorbanan dan semangat hidup yang tinggi untuk selalu berusaha mendampingi saya. Tapi saya berjanji tidak akan membiarkan semua itu sia-sia. Saya ingin melakukan yang terbaik untuk setiap kepercayaan yang diberikan. Pencapaian ini adalah persembahan istimewa saya untuk alm ayah tercinta.*



## MOTTO HIDUP

*The best waiting is because of uninterrupted prayer, earnest effort, long prostration and hope only in Allah*

*Penantian terbaik itu karena doa yang tidak terputus, ikhtiar yang bersungguh-sungguh, sujud yang lama dan berharap hanya pada Allah.*



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	1
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>ABSTRAK</b> .....	ix
<b>ABSTRACT</b> .....	x
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	xi
<b>MOTTO HIDUP</b> .....	xii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xvi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xviii
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang .....	5
1.2. Rumusan Masalah .....	6
1.3. Tujuan Penelitian .....	7
1.4. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA</b> .....	8
2.1. <i>Job Embeddedness</i> .....	8
2.2. <i>Work It Self</i> .....	9
2.3. <i>Work Engagement</i> .....	11
2.4. <i>Komitmen Organisasional</i> .....	12
2.4.1. Hubungan Antara <i>work it self</i> dengan <i>Komitmen organisasi</i> .....	13
2.4.2. Hubungan antara <i>Job Embaddedness</i> dengan <i>komitmen</i> .....	



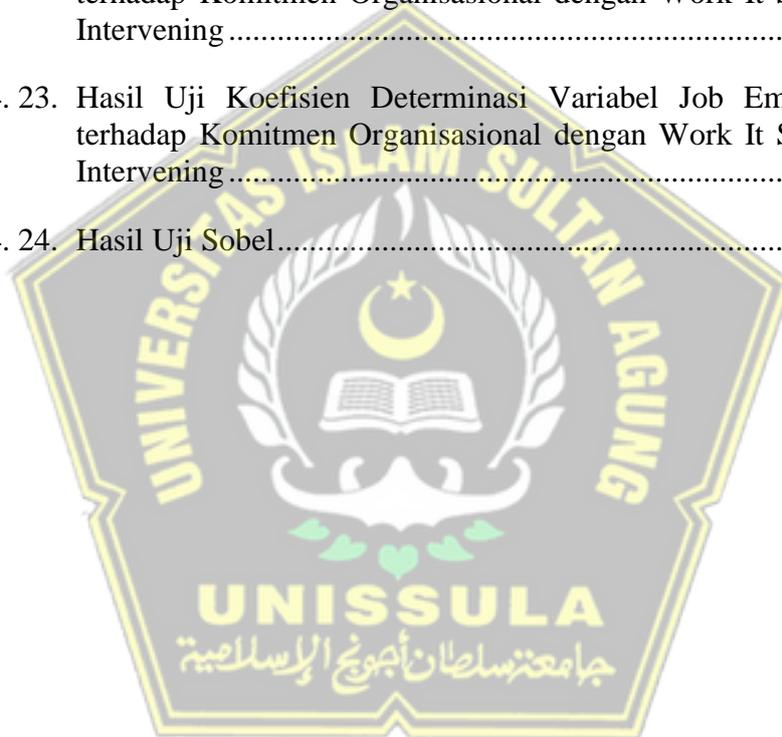
4.2.5. Pengaruh Work Engagement terhadap Komitmen Organisasional .....	58
4.2.6. Job Embeddedness Terhadap Komitmen Organisasi melalui Work It Self sebagai penghubungnya.....	59
4.2.7. Work Engagement Terhadap Komitmen Organisasi melalui Work It Self sebagai penghubungnya.....	60
<b>BAB V. PENUTUP</b> .....	<b>62</b>
5.1. Kesimpulan .....	62
5.2. Saran .....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>65</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1.	Jumlah Pegawai BMT NU Kasiman (2019-2023).....	4
Tabel 3. 1.	Jumlah Pegawai BMT NU Kasiman (2023) .....	17
Tabel 3. 2.	Variabel dan Indikator Pengkajian .....	19
Tabel 3. 3.	Skala Likert.....	20
Tabel 4. 1.	Kepribadian Informan Menurut Gender .....	26
Tabel 4. 2.	Kepribadian Informan Menurut Usia.....	27
Tabel 4. 3.	Kepribadian Informan Menurut Pendidikan .....	28
Tabel 4. 4.	Kepribadian Informan Menurut Masa Kerja .....	29
Tabel 4. 5.	Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional .....	29
Tabel 4. 6.	Deskripsi Variabel Work It Self .....	30
Tabel 4. 7.	Deskripsi Variabel Job Embeddedness.....	31
Tabel 4. 8.	Deskripsi Variabel Work Engagement .....	32
Tabel 4. 9.	Uji Validitas Variabel Job Embeddedness.....	35
Tabel 4. 10.	Uji Validitas Variabel Work Engagement .....	35
Tabel 4. 11.	Uji Validitas Variabel Work It Self .....	36
Tabel 4. 12.	Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional .....	37
Tabel 4. 13.	Hasil Uji Reliabilitas.....	38
Tabel 4. 14.	Hasil Uji Normalitas Persamaan 1 (Variabel Job Embeddedness dan Work Engagement terhadap Work It Self) .....	38
Tabel 4. 15.	Hasil Uji Normalitas Persamaan 2.....	39
Tabel 4. 16.	Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 1 (Variabel Job Embeddedness dan Work Engagement terhadap Work It Self) .....	41
Tabel 4. 17.	Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 2 .....	41

Tabel 4.18. Hasil Uji Heteroskedasitas Persamaan 1 (Variabel Job Embeddedness dan Work Engagement terhadap Work It Self) .....	43
Tabel 4. 19. Hasil Uji Heteroskedasitas Persamaan 2 .....	43
Tabel 4. 20. Hasil Uji Job Embeddedness dan Work Engagement terhadap Work It Self .....	45
Tabel 4. 21. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Job Embeddedness dan Work Engagement Terhadap Work It Self .....	47
Tabel 4. 22. Hasil Uji Variabel Job Embeddedness dan Work Engagement terhadap Komitmen Organisasional dengan Work It Self sebagai Intervening .....	49
Tabel 4. 23. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Job Embeddedness terhadap Komitmen Organisasional dengan Work It Self sebagai Intervening .....	51
Tabel 4. 24. Hasil Uji Sobel.....	49



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1. Model Empirik Pengaruh Job Embeddedness, Work Engagement Terhadap Komitmen Organisasional dan Work It Self Pada BMT NU Kasiman Indonesia.	14
Gambar 4. 1. Diagram Alur Analisis Jalur .....	52
Gambar 4. 2. Sobel Test Untuk Variabel Job Embeddedness Melalui Work It Self Terhadap Komitmen Organisasional .....	52
Gambar 4. 3. Sobel Test Untuk Variabel Work Engagement Melalui Work It Self Terhadap Komitmen Organisasional .....	53



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Kesulitan dan kompleksitas tuntutan yang harus dipenuhi suatu organisasi semakin meningkat di era globalisasi kontemporer. Sumber daya manusia diperlukan agar suatu organisasi dapat terus eksis. Pegawai SDM adalah pekerja dalam departemen atau divisi SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tugas utama pegawai SDM adalah mengelola berbagai aspek berhubungan dengan SDM, termasuk perekrutan, pengembangan, pengelolaan kinerja, kompensasi, manajemen konflik, pelatihan, dan pematuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan. Menyadari bahwa suatu organisasi membutuhkan pekerja yang dapat melakukan pekerjaannya sendiri untuk mencapai tujuannya

Mengingat pemahaman dan penjelasan para ahli tentang konsep *Job Embeddedness*, hal ini merupakan konstruksi multi-dimensi yang menggambarkan bagaimana orang-orang menjadi tertanam dalam pekerjaan mereka dan organisasi tempat mereka bekerja sebagai akibat dari pengaruh baik di dalam maupun di luar pekerjaan (*Job Embeddedness*).

*Job Embeddedness* adalah jaringan yang memotivasi orang untuk tetap bekerja, dan terdiri dari komunitas internal organisasi dan organisasi itu sendiri (Nostra, 2001). Pegawai dengan *Job Embeddedness* yang tinggi biasanya merasa nyaman dalam bekerja dan lebih cenderung mengalami rasa keterhubungan dengan perusahaan.

*Work Engagement* merupakan salah satu elemen yang mempengaruhi *Work it Self* selain *Job Embeddedness*. Kahn (1990) awalnya membahas *Work Engagement* dalam kaitannya dengan bagaimana Pegawai bertindak ketika melakukan tugas yang memerlukan keadaan fisik, mental, atau kognitif, dan emosional.

*Work Engagement* atau Pegawai yang terlibat dalam pekerjaannya (Shimizu et al 2012), bisa juga dikatakan merasa memiliki terhadap organisasi cenderung energik, melaksanakan tugasnya dengan efisien, serta mempunyai kemampuan yang tinggi dalam menangani setiap tugas (Makikanasa et al 2013).

Kepuasan kerja adalah hal yang individual, dan faktor-faktor yang mempengaruhinya itu bermacam-macam. Organisasi yang ingin meningkatkan kepuasan kerja Pegawai mereka perlu memahami kebutuhan dan preferensi unik dari Pegawai mereka serta berusaha untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan kesejahteraan mereka (Robbins and Judge, 2009). Ketika seseorang merasa bahagia dengan pekerjaannya, salah satu manfaatnya adalah kecilnya kemungkinan mereka ingin meninggalkan organisasi (Suhanto, 2009).

Lebih lagi menurut Mowday, Komitmen organisasi ditandai oleh sejauh mana seorang Pegawai merasa terikat secara emosional dan psikologis (Brooke, 1988). Sesuai dengan pemahaman dan penjelasan para ahli tentang konsep keterikatan pekerjaan, hal ini merupakan konstruksi multi-dimensi yang menggambarkan bagaimana orang-orang menjadi tertanam dalam

pekerjaan mereka dan organisasi tempat mereka bekerja sebagai akibat dari pengaruh baik di dalam maupun di luar pekerjaan.

*Job Embeddedness* adalah jaringan yang memotivasi orang untuk tetap bekerja di suatu perusahaan, dan terdiri dari perusahaan dan komunitas di dalamnya (Nostra, 2001). Pegawai dengan *Job Embeddedness* yang tinggi biasanya merasa nyaman dalam bekerja dan lebih cenderung mengalami rasa keterhubungan dengan perusahaan.

Organisasi ini didirikan dengan tujuan untuk melayani masyarakat semaksimal mungkin. Untuk mencapai tujuan lembaga dengan memaksimalkan elemen fundamental struktur. Suatu lembaga terdiri dari berbagai elemen fundamental, termasuk alam, modal, SDM, teknologi, dan pengetahuan. Agar berjalan dengan efektif dan efisien, kelima unsur fundamental tersebut harus saling mendukung dan saling bergantung. Namun komponen sumber daya manusia adalah yang paling krusial karena manusialah yang menjadi penggerak seluruh operasional organisasi dan karena kompetensi SDM masih dapat ditingkatkan.

BMT adalah singkatan dari "*Baitul Maal al-Wat Tamwil*" yang dalam bahasa Indonesia dapat diterjemahkan sebagai "Lembaga Keuangan dan Ekonomi Syariah." BMT merupakan yayasan mikro yang mengatur keuangan menurut prinsip-prinsip ekonomi Islam. Lembaga ini berfokus pada penyediaan layanan keuangan yang sesuai dengan hukum Islam (syariah) dan etika dalam kegiatan bisnisnya. BMT umumnya menyediakan berbagai

produk dan layanan keuangan yang mencakup pembiayaan, tabungan, investasi, dan jasa keuangan lainnya.

Kantor BMT NU Kasiman Indonesia mempunya banyak cabang di Kabupaten Bojonegoro. BMT NU Kasiman didirikan dengan awal anggota yang terdaftar 60 orang. Sejak pertama kali beroperasi pada tahun 2017, BMT NU Kasiman telah mendirikan sejumlah kantor cabang di sejumlah daerah yang dinilai memiliki potensi pengembangan yang cukup unggul. Di tahun 2017-2018 BMT NU Kasiman membuka satu unit kantor layanan. Kemudian seiring perkembangan kantor BMT NU Kasiman Kembali membuka empat cabang kantor layanan, selanjutnya pada tahun 2020 BMT NU Kasiman membuka dua kantor layanan, dan pada tahun 2021 membuka empat unit kantor layanan, sedangkan tahun 2022 membuka delapan unit kantor layanan. Pada saat ini sudah memiliki 20 unit layanan. Tujuan BMT adalah mengatur keuangan yang didapat dari masyarakat dan mengarahkannya pada kegiatan-kegiatan yang bermanfaat sesuai syariah. BMT merupakan instansi yang berorientasi pada pelayanan publik. Dengan pertumbuhan Pegawai yang cukup pesat. Berikut ini merupakan tabel total Pegawai yang dimiliki BMT NU Kasiman.

*Tabel 1. Jumlah Pegawai BMT NU Kasiman (2019-2023)*

jumlah Pegawai	tahun
60	2020
89	2021
100	2022
125	2023

Sumber: Data BMT NU Kasiman

Menurut sumber yang didapatkan melalui Web <https://bmtnukas.co.id/pengurus-pengelola/> Pegawai terbanyak sebagai account officer mikro (AOM) yang memelihara hubungan baik antara pegawai dan nasabah. Dengan seluruh Pegawai satu bulan pertama training, sedangkan dua sampai empat bulan magang, kemudian lima bulan sampai satu tahun pegawai kontrak dan setelah satu tahun lebih menjadi pegawai tetap. Dapat dilihat dari pertumbuhan tenaga kerja yang semakin pesat dan daya tarik yang dimiliki bagi pegawai baru, bahwa para pekerja menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pekerjaan mereka dan merasa nyaman dalam lingkungan kerja yang ada.

Dalam kaitannya dengan *work it self*, pegawai pada BMT disini terjadi karena adanya keterkaitan atau kelekatan individu dengan pekerjaannya. Menurut uraian diatas , maka judul penelitian ini adalah “Peran *Job Embeddedness, Work Engagement Terhadap Work It self* Pada BMT NU Kasiman Indonesia”

## 1.2 Rumusan Masalah

Seorang pegawai dapat pindah jika dia sedang mencari pekerjaan. Namun, pegawai juga dapat berpindah jika mereka merasa nyaman dengan lingkungan organisasi yang baru. Pegawai mungkin bertindak sebaliknya dan ingin tetap bekerja di perusahaan karena mereka menikmati pekerjaan mereka. Dengan merujuk pada latar belakang masalah yang telah disajikan, maka rumusan masalah dalam studi ini adalah, "Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasional dan Keterlibatan Kerja (*Work Engagement*) Terhadap *Job*

*Embeddedness* dan *Self-Employment Intention* pegawai di BMT NU Kasiman Indonesia?" Inilah beberapa soal terkait latar belakang diatas:

1. Bagaimana pengaruh *Job Embeddedness* Terhadap *work it self*?
2. Bagaimana pengaruh *Work Engagement* terhadap *work it self*?
3. Bagaimana pengaruh *work it self* terhadap Komitmen Organisasional?
4. Bagaimana pengaruh *Job Embeddedness* Terhadap Komitmen Organisasional?
5. Bagaimana pengaruh *Work Engagement* terhadap Komitmen Organisasional?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Menurut rumusan masalah diatas maka, tujuan yang ingin dicapai adalah untuk menganalisis pengaruh *Job Embeddedness*, *Work Engagement*, Terhadap *work it self* adalah sebagai berikut:

1. Menggambarkan dan mengamati dampak *Job Embeddedness* kepada *work it self*.
2. Menggambarkan dan mengamati dampak *Work Engagement* kepada *work it self*.
3. Menggambarkan dan mengamati dampak *Work It Self* kepada komitmen organisasional.
4. Menggambarkan dan mengamati dampak *Work Engagement* kepada Komitmen Organisasional.

5. Menggambarkan dan mengamati dampak *Work Engagement* kepada Komitmen Organisasional.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

1. Dampak positif secara teoritis terlihat dalam kemampuannya untuk memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu manajemen, terutama dalam ranah manajemen sumber daya manusia yang melibatkan *Job Embeddedness*, *Work Engagement* Terhadap *Work It Self*, dan Komitmen Organisasional.
2. Dampak positif praktis selanjutnya adalah sebagai sumber pengetahuan dan referensi tentang pengaruh *Job Embeddedness*, *Work Engagement* Terhadap *Work It Self* komitmen organisasional.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

Variabel pengkajian ini mencakup *Work it Self*, *Job Embeddedness*, dan *Work Engagement* dijelaskan dalam tinjauan pustaka ini. Setiap variabel menentukan ruang lingkup pengkajian sebelumnya, dan anggapan dasar pengkajian digabungkan untuk membangun model empiris.

#### **2.1 *Job Embeddedness***

Istilah "*Job Embeddedness*" mengacu pada jaring yang mengikat seseorang pada pekerjaannya. *Job Embeddedness* menggambarkan bagaimana seorang pekerja diintegrasikan ke dalam lingkungannya dan terhubung ke jaringan di latar belakang, sehingga sulit untuk membedakan mereka dari lingkungannya (Mithell et al 2001).

Pegawai yang tertanam dalam pekerjaannya akan merasa lebih terhubung dengan rekan kerja, pekerjaannya, dan organisasi. Mereka dapat menunjukkan hubungan ini dengan terus menjadi anggota organisasi tempat mereka bekerja (Kismono, 2011). Berbeda dengan orang-orang yang kurang memiliki koneksi dengan perusahaan, orang-orang yang merasakan koneksi yang kuat dengan pekerjaan dan organisasinya menunjukkan perilaku yang lebih positif dalam mencapai tujuan organisasi, dengan sudut pandang yang berbeda (Fitriyani, 2013). Tiga komponen penting dari *Job Embeddedness* adalah sebagai berikut: pertama, tautan. Kedua, kelayakan (fit). Ketiga, berkorban (Bergiel, dkk 2009).

Lebih lagi, individu yang tertanam dalam pekerjaan, awalnya mungkin pertanyaan apakah mereka harus tetap setia. Karena tertanam, mereka biasanya

memutuskan untuk melakukannya tinggal. Semakin banyak pekerja yang cocok dengan lingkungan, semakin tinggi kemungkinan seorang Pegawai akan melakukannya merasa profesional dan terikat oleh organisasi (Mitchell et al., 2001).

*Job Embeddedness* dapat dikaitkan dengan variabel dependen lainnya, meskipun dirancang khusus untuk itu mencari tahu alasan mengapa orang tetap bekerja. *Job Embeddedness* juga untuk mengetahui variabel-variabel itu sama-sama bermanfaat bagi organisasi. Orang yang lebih tertanam untuk bekerja lebih keras, untuk melakukan lebih baik, karena tidak banyak absen, bekerja lebih keras, berkinerja lebih baik dan lebih terlibat dalam organisasi perilaku kewarganegaraan, daripada kurang tertanam (Mitchell et al., 2001).

Dalam Halbesleben et al. (2008) *Job Embeddedness* dan *Work Engagement* dengan pekerjaan empiris yang dijelaskan dalam konstruksi terkait tetapi berbeda. Artinya, pada kedua konstruk menunjukkan hubungan yang positif dengan retensi dan kinerja. *Job Embeddedness* dan *Work Engagement* untuk pekerjaan seseorang adalah hal yang berkaitan dengan kenyamanan atau kecocokan dengan masyarakat. Ketika seseorang merasa terhubung dengan pekerjaan dan organisasinya, dia akan lebih cenderung menunjukkan perilaku positif di tempat kerja dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

## **2.2 Work It Self**

Kebebasan yang ada, motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, dan bakat yang dimilikinya merupakan unsur-unsur yang tercakup dalam konsep *Work It Self*. Ketika tugas-tugas menarik, peluang pembelajaran, tanggung jawab yang

dapat diemban, dan potensi untuk perkembangan tersedia di lingkungan kerja, *Work it Self* menjadi sumber kepuasan yang signifikan.

Dalam studinya, ditemukan oleh Luthans (2005) bahwa otonomi dan pekerjaan merupakan komponen penting dari motivasi Pegawai. Salah satu sumber utama kepuasan adalah *Work it Self*. Jika bakat, keinginan, dan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang Pegawai saling sejalan, maka kebahagiaan dalam pekerjaan dapat tercapai. Situasi ini juga berlaku jika kebebasan tersedia.

Menurut Luthans (2006) *Work it Self* memiliki indikator :

- a. Mengukuran perasaan berdasarkan sejauh mana keyakinan pekerjaan dapat memberikan kontribusi yang signifikan, berarti, dan bermanfaat. Pekerjaan dianggap serius oleh pegawai karena keyakinan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan memiliki pentingnya dan nilai yang berharga.
- b. Perasaan akuntabilitas atau tanggung jawab pribadi pegawai terhadap pekerjaannya merupakan fokus dari situasi tanggung jawab. Pegawai akan merasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah dilakukannya karena mereka telah memberikan yang terbaik terhadap tugas yang diembannya, yaitu bekerja sekeras-kerasnya untuk perusahaan..
- c. Pengetahuan tentang hasil, juga dikenal sebagai umpan balik tindak lanjut langsung, mengacu pada kapasitas pegawai untuk memahami kinerja dan hasil kerja mereka. Tujuan di sini adalah mengetahui seberapa jauh atau baik kinerja pegawai, dan sebagai hasilnya, orang tersebut akan termotivasi untuk bekerja lebih keras lagi.

*Job Embeddedness* memiliki dampak yang menguntungkan pada *Work It Self*, dan pengkajian dari sumber lain menunjukkan bahwa *Job Embeddedness* juga memiliki dampak yang baik pada *Work It Self*. Ketika seseorang merasa terhubung dengan pekerjaan dan organisasinya, kemungkinan besar dia akan berusaha lebih keras untuk bekerja dengan baik dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Pekasa, 2018).  
meninjau temuan penyelidikan tersebut di atas, Oleh karena itu, dugaan sementara dari studi ini yakni:

H1 : Terdapat pengaruh positif antara *Job Embeddedness* terhadap *Work It Self*

### **2.3 Work Engagement**

*Work Engagement* dapat dipahami sebagai daya tarik yang menyenangkan, kepuasan, atau kondisi mental. Orang yang mengalami work engagement biasanya merasa terhubung secara emosional dengan pekerjaan mereka, merasa terdorong untuk memberikan yang terbaik, dan merasa puas dengan pencapaian mereka. Mereka merasa energik dan termotivasi dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari, bahkan mungkin merasa bersemangat untuk mencari peluang baru dan tantangan di lingkungan kerja mereka (Schaufeli et al 2007). *Work Engagement* juga dapat dibedakan dengan anggota staf yang berdedikasi pada perusahaan tempat mereka bekerja. Pegawai yang memiliki *Work Engagement* tinggi akan menikmati pekerjaannya, khawatir terhadap masa depan bisnisnya, dan bekerja keras untuk menyukseskan organisasi (Bakker & Demerouti 2009).

Jika pekerja secara psikologis dapat mengidentifikasi pekerjaan mereka dan percaya bahwa kinerja mereka penting bagi perusahaan dan diri mereka sendiri,

ini merupakan tanda *Work Engagement* (Robbins, 2012). Berikut tiga indikatornya: semangat adalah yang pertama. Dedikasi (dedikasi) adalah yang kedua. Yang ketiga adalah asimilasi (pemahaman) (Bakker dkk. 2011).

Temuan pengkajian ini menunjukkan bahwa *Work Engagement* mempunyai dampak positif terhadap *Work It Self*. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja yang merasakan *Work Engagement*, atau rasa keterlibatan dalam pekerjaannya, merasa puas dengan segala sesuatu yang melekat pada pekerjaannya (Saks, 2006).  
meninjau temuan penyelidikan tersebut di atas, Oleh karena itu, dugaan sementara dari studi ini yakni:

H2 : Terdapat pengaruh positif antara *Work Engagement* terhadap *Work It Self*

#### **2.4 Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasional, yang mencakup sikap setia dan kesediaan untuk bekerja sebaik-baiknya bagi perusahaan di mana ia bekerja, adalah sejauh mana seorang Pegawai terlibat dalam organisasinya dan ingin tetap menjadi bagiannya (Greenberg & Baro, 2003).

Komitmen organisasi merupakan cerminan sikap seperti keterlibatan dalam organisasi; organisasi secara keseluruhan, bukan peran kualitas-kualitas tertentu, yang menjadi sasaran sikap yang dimaksud (Hugh, 1998). Fungsi atau kelebihan keanggotaan organisasi antara lain tidak adanya keinginan untuk berhenti, keluar, atau mengundurkan diri dari kelompok. Komitmen organisasi, di sisi lain, digambarkan sebagai keadaan di mana seorang pekerja mendukung tujuan organisasi dan ingin mempertahankan afiliasinya dengan organisasi (Robbins dan Judge, 2008). Yang pertama adalah identifikasi organisasi, yang

berkembang menjadi alat untuk menghitung komitmen organisasi. Kedua, partisipasi dalam pekerjaan. Loyalitas organisasi adalah yang ketiga. Menurut pandangan tersebut, komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang dimiliki oleh pegawai yang bersedia untuk tetap bersama perusahaan dan terus bekerja dengan baik guna mencapai tujuan organisasi. (Kuntjoro, 2006).

#### **2.4.1 Hubungan Antara *work it self* dengan Komitmen organisasi**

Dari temuan pengkajian, terlihat bahwa komitmen organisasi dipengaruhi dengan baik oleh *Work it Self* (Arumsari, 2018). Selain itu, dampak positif pada dedikasi organisasi juga terlihat dari temuan pengkajian terhadap tenaga *Work it Self*. Komitmen pegawai terhadap perusahaan, sebagaimana yang diungkap oleh Dihaq (2022), berhubungan secara terbalik dengan tingkat kepuasan kerja. Dengan melihat temuan-temuan penyelidikan tersebut, Oleh karena itu, dugaan sementara dari studi ini yakni:

H3 : Terdapat pengaruh positif antara *work it self* pegawai terhadap komitmen organisasi

#### **2.4.2 Hubungan antara *Job Embaddedness* dengan komitmen organisasi**

Menurut hasil pengkajian *Job Embededdness* mempengaruhi komitmen organisasi dengan cara yang menguntungkan. Tingkat *Job embaddedness* Pegawai akan mempengaruhi seberapa besar komitmen mereka terhadap organisasi. Pegawai yang menikmati pekerjaannya dan rukun dengan manajer serta rekan kerjanya (Ha & Kim, 2010). Dari beberapa temuan penyelidikan tersebut di atas, Oleh karena itu, dugaan sementara dari studi ini yakni:

H4 : Terdapat pengaruh positif antara *Job embeddedness* terhadap komitmen organisasi

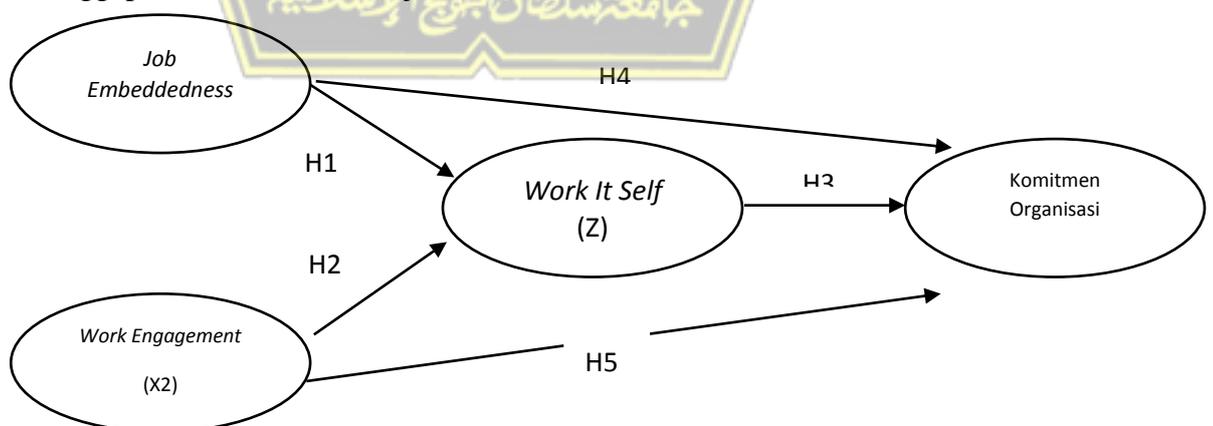
### 2.4.3 Hubungan Antar *Work Engagement* dengan komitmen organisasi

Dari pengkajian sebelumnya terungkap bahwa *Work Engagement* dalam *Work It Self* memberikan dampak positif terhadap dedikasi organisasi. Para pegawai merasa mendapatkan dukungan dari entitas organisasional (Chairuddin et al., 2015). Dengan mempertimbangkan hasil investigasi yang tertera di atas, maka Anggapan Dasar yang diajukan dalam pengkajian ini ialah:

H5 : Terdapat pengaruh positif antara *Work Engagement* terhadap komitmen organisasi

## 2.5 Model Empirik

Dugaan sementara yang diberikan dari studi ini dapat dijelaskan pada model empiris sebagai berikut karena merupakan alat untuk mengembangkan anggapan dasar menurut tinjauan literatur:



Gambar 2. 1 Model Empirik : Pengaruh *Job Embeddedness*, *Work Engagement* Terhadap Komitmen Organisasional dan *Work It Self* Pada BMT NU Kasiman Indonesia.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Bab ini akan berfokus pada kerangka teoritis. Selanjutnya, pengkajian ingin memaparkan konsep, teori serta kerangka pemikiran yang menjadi dasar untuk mengembangkan anggapan dasar dan merancang metodologi pengkajian.

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Eksplanatori analisis atau *explanatory research* adalah jenis pengkajian yang bertujuan untuk memahami dan menjelaskan hubungan kausal atau penyebab-akibat antara variabel-variabel tertentu. Pengkajian ini lebih dalam dalam analisis dan menjelaskan faktor-faktor yang mungkin berkontribusi terhadap fenomena yang diamati. Namun penekanannya tetap pada interaksi antar variabel yang akan diajukan dalam pengkajian dan pengujian terhadap Anggapan Dasar yang dikembangkan (Effendi, 2005). Jenis ini juga akan mengkaji lebih dalam dampak *job embeddedness* dan *Work Engagement* terhadap produktivitas dan komitmen organisasi.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

Pada tanggal 07 Februari 2017 pengkajian dijalankan, dibuat BMT NU KASIMAN Indonesia yang bertempat di kantor MWC Kasiman, Desa Besah RT/RW 03/01, Kecamatan Kasimantan, Kabupaten Bojonegoro. BMT NU KASIMAN memperoleh badan hukum Koperasi dengan Nomor Surat Keputusan 003910/BH/M.KUKM.2/IV/2017 dari Dinas Koperasi Provinsi Jawa Timur setelah didirikan selama 4 bulan. Populasi pengkajian adalah personel BMT NU Kasiman

yang berjumlah 125 orang. Populasi adalah sekumpulan elemen atau individu yang memiliki Kepribadian atau ciri tertentu yang sedang atau akan diteliti. Dalam konteks pengkajian, populasi adalah kelompok yang ingin kita tarik kesimpulan atau generalisasi dari data yang diambil.

Sampling jenuh atau juga disebut sebagai sensus adalah metode pengambilan sampel di mana semua elemen dalam populasi diambil sebagai sampel. Dalam kata lain, semua individu atau elemen dalam populasi menjadi bagian dari sampel. Keuntungan dari sampling jenuh adalah bahwa hasil analisis dari sampel tersebut dapat dianggap sebagai hasil yang mewakili seluruh populasi secara keseluruhan, sehingga dapat lebih akurat dalam memberikan gambaran tentang populasi.

Penting untuk dipahami bahwa pengambilan sampel jenuh atau sampling berbasis populasi sering dipakai ketika populasi tidak terlalu besar dan pengumpulan data dari seluruh populasi dapat diakses dan dilakukan secara efisien. Namun, dalam populasi yang besar atau ketika keterbatasan waktu dan sumber daya menjadi masalah, seringkali dipakai metode sampel acak untuk mewakili populasi dengan sampel yang lebih kecil (Sugiyono, 2008). Seluruh pegawai BMT NU Kasiman Indonesia yang telah bekerja minimal dua tahun diikuti sertakan dalam sampel yang dikumpulkan peneliti.

Tabel 3. 1 Jumlah Pegawai BMT NU Kasiman (2023)

NO	kantor cabang	account officicer	teller	admin	kepala cabang	audit	total
1	kasiman	7	1	2	1	5	16
2	padangan	7	1	1	1		10
3	Malo	4	1	1	1		7
4	Banjarjo	4	1	1	1		7
5	Ngraho	3	1	1	1		6
6	Kedungtuban	5	1	1	1		8
7	randublatung 1	5	1		1		7
8	Menden	6	1		1		8
9	Purwosari	3	1		1		5
10	Gayam	5	1		1		7
11	Ngambon	3	1		1		5
12	Tambakrejo	4	1		1		6
13	Batokan	3	1		1		5
14	Kalirejo	3	1		1		5
15	amc cepu	3	1		1		5
16	randu belatung 2	2	1		1		4
17	modo lamongan	3	1		1		5
18	jepun blora	3	1		1		5
19	Ngawi	2	1		1		4
TOTAL							125

Sumber: Data BMT NU Kasiman

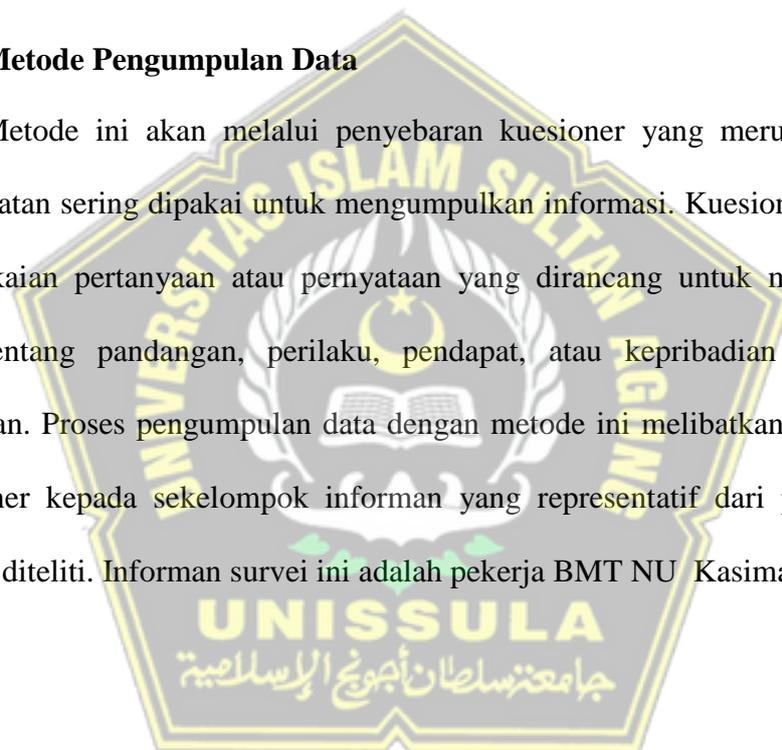
### 3.3 Jenis dan Sumber Data

Data Primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber pertama atau langsung dari individu atau objek yang menjadi fokus pengkajian. Data ini dikumpulkan untuk tujuan pengkajian tertentu dan belum pernah diolah atau dianalisis sebelumnya. Contoh data primer adalah hasil survei, wawancara, observasi lapangan, atau eksperimen yang dilakukan oleh peneliti. Data Sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain atau peneliti sebelumnya untuk tujuan selain dari pengkajian yang sedang dilakukan saat ini (Sugiono, 2008).

Data ini diperoleh dari sumber yang ada, seperti laporan, publikasi, basis data, atau pengkajian sebelumnya. Peneliti menggunakan data sekunder untuk analisis atau interpretasi dalam konteks pengkajian baru atau untuk tujuan yang berbeda. Kedua jenis data ini memiliki keuntungan dan tantangan masing-masing, dan pilihan antara data primer dan sekunder tergantung pada tujuan pengkajian, ketersediaan sumber daya, dan pertimbangan metodologi (Umar, 2004).

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Metode ini akan melalui penyebaran kuesioner yang merupakan sebuah pendekatan sering dipakai untuk mengumpulkan informasi. Kuesioner merupakan serangkaian pertanyaan atau pernyataan yang dirancang untuk mengumpulkan data tentang pandangan, perilaku, pendapat, atau kepribadian tertentu dari informan. Proses pengumpulan data dengan metode ini melibatkan menyebarkan kuesioner kepada sekelompok informan yang representatif dari populasi yang sedang diteliti. Informan survei ini adalah pekerja BMT NU Kasiman.



### 3.5 Variabel dan Indikator

Tabel 3.2 mencantumkan variabel-variabel yang dipakai dalam penyelidikan ini beserta definisinya:

Tabel 3. 2 Variabel dan Indikator Pengkajian

Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
Komitmen Organisasional	keadaan di mana seorang pekerja mendukung tujuan organisasi tertentu dan ingin terus menjadi anggota organisasi tersebut	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesiapan Pegawai</li> <li>2. Kepatuhan Pegawai</li> <li>3. Kebanggaan terhadap perusahaan di kalangan tenaga kerja.</li> </ol>	Lincoln dan Bashaw dalam Sopiah (2008)
<i>Work It Self</i>	kemampuan yang dimiliki, kemauan pekerja dalam menyelesaikan tugas, dan adanya kebebasan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keamanan Kerja</li> <li>2. Gaji</li> <li>3. Kondisi kerja</li> <li>4. Komunikasi</li> <li>5. Promosi Jabatan</li> </ol>	Luthans (2005)
<i>Job embeddednes</i>	Adalah bagaimana pegawai dapat bertahan dengan organisasi karena beberapa faktor seperti oraganisasi dan komunitas yang membuat pegawai tersebut melekat	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hubungan dengan orang lain, tim dan kelompok</li> <li>2. Persepsi terhadap dengan kesesuaian pekerjaan, organisasi dan komunitas</li> <li>3. Pengorbanan terhadap perubahan pekerjaan</li> </ol>	Clinton et al (2012)
<i>Work engagement</i>	Pegawai harus berada dalam kondisi pikiran yang disebut <i>Work Engagement</i> untuk bertindak dan berperilaku sepenuhnya di tempat kerja.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vigor <ul style="list-style-type: none"> <li>• Merasa kuat dan bersemangat</li> </ul> </li> <li>2. Dedication <ul style="list-style-type: none"> <li>• Antusias dalam pekerjaan</li> </ul> </li> <li>3. Absorption <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bekerja secara intens</li> </ul> </li> </ol>	Akihito Shimazu (2012)

Sumber disarikan dari beberapa jurnal,2020

pengambilan informasi yang dikumpulkan menggunakan langkah-langkah selama pemberian kuesioner. Interval skor dengan ketentuan adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Skala Likert

<b>Sangat Tidak Setuju</b>	1	2	3	4	5	<b>Sangat Setuju</b>
------------------------------------	---	---	---	---	---	--------------------------

### 3.6 Metode Analisis Data

#### 3.6.1 Uji Instrumen

##### a) Uji Validitas

Uji validitas adalah proses atau metode yang dipakai untuk menghitung sejauh mana suatu instrumen pengukuran atau alat ukur benar-benar menghitung apa yang seharusnya diukur atau menggambarkan konsep yang dimaksud secara akurat. Dalam konteks pengkajian, uji validitas bertujuan untuk menilai sejauh mana instrumen pengukuran atau alat ukur benar-benar menghitung variabel atau konsep yang sedang diteliti menggunakan aplikasi bantuan (Arikunto, 2010).

##### b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu proses atau metode yang dipakai untuk menghitung sejauh mana suatu instrumen pengukuran atau alat ukur

konsisten dan dapat diandalkan dalam menghasilkan hasil yang stabil dan konsisten ketika diaplikasikan berulang-ulang pada populasi atau sampel yang sama. Dalam konteks pengkajian, uji reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana alat ukur atau instrumen yang dipakai dapat menghasilkan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan (Ghozali, 2011)

### **3.6.2 Uji Asumsi Klasik**

#### **a) Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas adalah proses atau analisis statistik yang dipakai dalam analisis regresi untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan kuat antara dua atau lebih variabel independen (predictor) dalam model regresi. Multikolinieritas terjadi ketika variabel independen dalam model memiliki korelasi yang tinggi atau sangat erat satu sama lain, yang dapat menyebabkan masalah dalam interpretasi hasil regresi (Ghozali, 2005).

#### **b) Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas adalah proses atau analisis statistik yang dipakai dalam analisis regresi untuk mengidentifikasi apakah ada varian yang tidak merata atau tidak konstan dalam residu (selisih antara nilai-nilai yang diamati dan nilai-nilai yang diprediksi oleh model regresi). Dalam kata lain, uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memeriksa apakah varians dari residu berbeda-beda di berbagai tingkat nilai prediktor (Ghozali, 2001).

**c) Uji Normalitas**

ujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah data yang diambil dari suatu sampel atau populasi memiliki distribusi normal atau mendekati distribusi normal. Distribusi normal (disebut juga distribusi Gaussian atau distribusi bell-shaped) adalah bentuk distribusi statistik yang umum ditemukan dalam banyak fenomena alamiah dan sosial. Data yang terdistribusi normal memiliki sifat-sifat tertentu yang penting dalam statistik, termasuk kepribadian seperti rata-rata, median, dan modus yang sama, serta nilai-nilai yang berdistribusi simetris di sekitar nilai tengah (Ghozali, 2005).

**d) Uji Path**

Uji jalur (*Path analysis*) adalah teknik analisis statistik yang dipakai untuk memodelkan hubungan kausal antara variabel-variabel dalam suatu kerangka konseptual atau teoritis yang kompleks. Tujuan utama dari uji jalur adalah untuk mengidentifikasi dan menghitung hubungan langsung dan tidak langsung antara variabel-variabel dalam model yang telah diajukan. Teknik ini merupakan perluasan dari analisis regresi dan merupakan komponen dari analisis jalur struktural yang lebih luas. Rumusan berikut mewakili uji ini:

1.  $Z = a_0X_1 + a_1X_2 + e$

2.  $Y = b_0X_1 + b_1X_2 + b_2Z + e$

**Keterangan :**

- a. X1 = *Job embeddedness*
- b. X2 = *Work engagement*
- c. Z = *Work it self*
- d. Y = Komitmen organisasional
- e. a.b. <sub>1,2,3,4</sub> = Koefisien Regresi
- f. e = Tingkat Kesalahan (error)

**3.6.3 Uji Hipotesis****a) Uji t**

Uji t parsial adalah uji statistik yang dipakai dalam analisis regresi untuk menguji signifikansi individual dari masing-masing koefisien regresi. Dalam konteks regresi linear, koefisien regresi menunjukkan seberapa besar perubahan dalam variabel dependen yang terkait dengan perubahan satu unit dalam variabel independen tertentu, dengan mengontrol variabel independen lainnya.

1.  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak

artinya :

- (1) variabel endogenus bisa menerangkan variabel exogenous
- (2) ada pengaruh antara dua variabel yang diuji.

2.  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima

artinya :

- (1) variabel endogenus tidak bisa menerangkan variabel exogenous
- (2) tidak ada pengaruh antara dua variabel yang diuji

**b) Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi memberikan informasi tentang seberapa baik model regresi sesuai dengan data yang diamati. Namun, penting untuk diingat bahwa tinggi rendahnya koefisien determinasi juga dipengaruhi oleh karakteristik data dan kerangka model yang dipakai, sehingga penafsiran nilai R-squared harus dilakukan dengan konteks yang tepat. Koefisien determinasi memiliki nilai antara 0 dan 1, atau dalam bentuk persentase antara 0% dan 100%. Nilai 0 berarti model regresi tidak menjelaskan sama sekali variasi dalam data, sementara nilai 1 (atau 100%) berarti model regresi dapat menjelaskan seluruh variasi dalam data. (Ghozali, 2013).

**c) Sobel Test**

Menurut Baro dan Kenny (1986) yang dikutip oleh Ghazali (2011), sebuah variabel disebut sebagai variabel intervening jika variable tersebut memiliki pengaruh terhadap hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Uji Sobel digunakan untuk mengevaluasi pengaruh tidak langsung variabel independen (X) terhadap variabel (Y) melalui variabel intervening (Z). pengaruh tidak langsung dari X ke Y melalui Z dihitung dengan mengalikan koefisien jalur  $X \rightarrow Z$  (a) dengan koefisien jalur  $Z \rightarrow Y$  (b) yang dinyatakan sebagai  $ab$ . Oleh karena itu koefisien  $ab = (c-c')$ , dimana  $c$  adalah pengaruh dari X ke Y tanpa memperhitungkan Z, dan  $c'$  adalah koefisien pengaruh dari X ke Y setelah memperhitungkan Z.

Rumus untuk menghitung uji sobel adalah  $Sab = \sqrt{(b^2 \cdot (Sa)^2 + a^2 \cdot (Sb)^2 + (Sa)^2 \cdot (Sb)^2)}$ .

**Keterangan :**

Sab : Besarnya standar eror pengaruh tidak langsung

a : Jalur variabel independen (Y) dengan variabel intervening (Z)

b : Jalur Variabel intervening (Z) dengan variabel dependen (X)

sa : Standar eror koefisien a

Untuk menguji signifikan pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung

nilai t dari koefisien dengan rumus :

$$t = ab/sab$$

nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel, jika nilai t hitung > nilai t

tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi.



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

Menurut tanggapan 125 informan yang memenuhi syarat menjadi informan dan dikumpulkan dari BMT NU Kasiman Indonesia. Oleh karena itu, berikut adalah gambaran ciri-ciri informan yang ikut serta:

##### **4.1.1 Kepribadian Informan Menurut Gender**

125 informan dalam survei ini dibedakan menurut gender mereka. Identitas dapat dipertimbangkan sebagai berikut menurut gender informan yang dipakai dalam pengkajian ini:

Tabel 4. 1 Kepribadian Informan Menurut Gender

<b>No</b>	<b>Gender</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persen (%)</b>
<b>1</b>	Pria	60	48%
<b>2</b>	Wanita	65	52%
	<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah, 2023

Sebagaimana tercantum pada tabel 4.1, informan bergender Wanita berjumlah 65 orang bernilai 52% dan Pria sebanyak 60 orang bernilai 48% dari 125 informan yang dianalisis. Hal ini menunjukkan bahwa Wanita merupakan mayoritas tenaga kerja di BMT NU Kasiman Indonesia.

#### 4.1.2 Kepribadian Informan Menurut Usia

125 informan dalam survei ini dibedakan menurut usia mereka. Identitas dapat diperhatikan sebagai berikut menurut usia informan yang dipakai dalam pengkajian ini:

Tabel 4. 2Kepribadian Informan Menurut Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah	Persen (%)
1	≤20	50	40
2	21-30	56	44,8
3	31-40	10	8
4	>40	9	7,2
	<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>100</b>

Sumber : Data diolah, 2023

Seperti terlihat pada Tabel 4.2, dari 125 informan yang disurvei, 50 orang berusia di bawah 20 tahun, 56 orang berusia antara 21 dan 30 tahun, 10 orang berusia antara 31 dan 40 tahun, dan 9 orang berusia di atas 40 tahun. mewakili 40%, 44,8%, 8%, dan 7,2% dari total sampel. Hal ini menunjukkan bahwa rentang usia 21 hingga 30 tahun merupakan rentang usia yang paling banyak terdapat pada pegawai BMT NU Kasiman Indonesia.

#### 4.1.3 Kepribadian Informan Menurut Pendidikan

Tingkat pendidikan 125 peserta dalam pengkajian ini dibedakan. Identitas dapat diperhatikan sebagai berikut menurut tingkat pendidikan informan yang dipakai dalam pengkajian ini:

Tabel 4. 3 Kepribadian Informan Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persen (%)
1	SMA	81	64,8
2	DIPLOMA	0	0
3	S1	41	32,8
4	S2	3	2,4
	<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>100</b>

Sumber : Data diolah, 2023

Bernilai masing-masing sebesar 64,8%, 0%, 32,8%, dan 2,4%, Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 125 informan, 81 orang mempunyai ijazah SMA, 0 orang mempunyai ijazah, 32,8 orang mempunyai gelar sarjana, dan 3 orang mempunyai ijazah magister. derajat. Dari 125 informan, 81 orang mempunyai ijazah SMA dan 0 orang mempunyai ijazah. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan ijazah SMA merupakan mayoritas angkatan kerja di BMT NU Kasiman Indonesia.

#### 4.1.4 Kepribadian Informan Menurut Masa Kerja

Dibedakan menurut masa kerja informan dari 125 informan pengkajian ini. Identitas dapat diperhatikan sebagai berikut menurut tingkat pendidikan informan yang dipakai dalam pengkajian ini:

Tabel 4. 4Kepribadian Informan Menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persen (%)
1	2-5 tahun	59	47,2
2	> 5 tahun	66	52,8
	<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>100</b>

Sumber : Data diolah, 2023

Tabel 4.4 memperlihatkan bahwa dari 125 jawaban, 59 orang mempunyai pengalaman 2 sampai 5 tahun, yang mencakup 47,2% dari total jawaban, dan 66 orang mempunyai pengalaman lebih dari 5 tahun, yang mencakup 52,8% dari total jawaban. Hal ini menunjukkan mayoritas pegawai BMT NU Kasiman Indonesia telah bekerja di sana lebih dari lima tahun.

#### 4.1.5 Deskripsi Variabel

Berdasarkan hasil dari jawaban 125 responden yang diperoleh dari pegawai BMT NU Kasiman Indonesia, maka deskripsi karakteristik dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

##### 4.1.5.1 Komitmen Organisasional

Pada variabel komitmen organisasional terdiri dari 3 pertanyaan, dengan jawaban responden pada masing-masing pertanyaan sebagai berikut :

Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS	Jumlah	Rata-rata
1.	Saya memiliki kemauan memajukan organisasi	10	87	24	4	0	478	95,6
2.	Saya sangat setia terhadap organisasi ini	41	69	14	1	0	525	105
3.	Saya sangat bangga terhadap organisasi ini	6	83	33	3	0	467	93,4
<b>Total</b>							<b>1470</b>	<b>294</b>
<b>Rata-Rata</b>							<b>490</b>	<b>98</b>

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan nilai rata-rata variabel komitmen organisasional sebesar 98 dapat diartikan tanggapan responden terhadap variabel komitmen organisasional dikatakan tinggi. Pendapat responden tertinggi terdapat pada pertanyaan ke 2 dengan rata-rata nilai 105 artinya rata-rata responden menganggap bahwa mereka merasa sangat setia dengan organisasi yang dijalankan. Sedangkan pendapat responden yang terendah terdapat pada pertanyaan ke 3 dengan rata-rata nilai 93,4 artinya sebagian responden menganggap bahwa mereka sangat bangga terhadap organisasi yang dijalankan.

#### **4.1.5.2 Work it Self**

Pada variabel *work it self* terdiri dari 3 pertanyaan, dengan jawaban responden pada masing-masing pertanyaan sebagai berikut :

Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Work It Self

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS	Jumlah	Rata-rata
1.	Karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dikerjakannya adalah suatu pekerjaan yang memiliki nilai sangat penting	14	94	17	0	0	497	99,4
2.	Karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang telah dikerjakannya	43	71	11	0	0	532	106,4
3.	kinerja dari karyawan <i>Work it Self</i> dan selanjutnya akan memacu karyawan itu untuk bekerja lebih baik lagi	41	73	10	1	0	529	105,8
<b>Total</b>							<b>1558</b>	<b>311,6</b>
<b>Rata-Rata</b>							<b>519,33</b>	<b>103,87</b>

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan nilai rata-rata variabel *work it self* sebesar 103,87 dapat diartikan tanggapan responden terhadap variabel *work it self* dikatakan tinggi untuk mempengaruhi komitmen organisasional. Pendapat responden tertinggi terdapat pada pertanyaan ke 2 dengan rata-rata nilai 106,4 artinya rata-rata responden menganggap bahwa mereka merasa akan memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang telah dikerjakannya. Sedangkan pendapat responden yang terendah terdapat pada pertanyaan ke 1 dengan rata-rata nilai 99,4 artinya sebagian responden menganggap bahwa mereka merasa bahwa pekerjaan yang dikerjakannya adalah suatu pekerjaan yang memiliki nilai sangat penting.

#### 4.1.5.3 Job Embeddedness

Pada variabel *Job Embeddednes* terdiri dari 3 pertanyaan, dengan jawaban responden pada masing-masing pertanyaan sebagai berikut :

Tabel 4. 7Deskripsi Variabel Job Embeddedness

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS	Jumlah	Rata-rata
1.	Saya merasa cocok pada pekerjaan saat ini	10	94	19	2	0	487	97,4
2.	Saya memiliki anggota kelompok dengan kerja yang efektif	44	65	12	4	0	524	104,8
3.	Saya mengorbankan banyak hal apabila meninggalkan pekerjaan ini	9	92	23	1	0	484	96,8
<b>Total</b>							<b>1495</b>	<b>299</b>
<b>Rata-Rata</b>							<b>498,33</b>	<b>99,67</b>

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan nilai rata-rata variabel *Job Embeddedness* sebesar 99,67 dapat diartikan tanggapan responden terhadap variabel *Job Embeddedness* dikatakan tinggi untuk mempengaruhi komitmen organisasional. Pendapat responden tertinggi terdapat pada pertanyaan ke 2 dengan rata-rata nilai 104,8 artinya rata-rata responden menganggap bahwa mereka merasa memiliki anggota kelompok dengan kerja yang efektif. Sedangkan pendapat responden yang terendah terdapat pada pertanyaan ke 3 dengan rata-rata nilai 96,8 artinya sebagian responden menganggap bahwa mereka merasa mengorbankan banyak hal apabila meninggalkan pekerjaan ini.

#### 4.1.5.4 Work Engagement

Pada variabel *work engagement* terdiri dari 3 pertanyaan, dengan jawaban responden pada masing-masing pertanyaan sebagai berikut :

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS	Jumlah	Rata-rata
1.	Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan berkat kegigihan saya, meskipun pekerjaan itu sulit	5	91	28	1	0	475	95
2.	Saya mempunyai semangat tinggi saat melaksanakan tugas	60	60	4	1	0	554	110,8
3.	Saya merasa tertantang apabila mendapat tugas yang berbeda dari biasanya	47	75	2	1	0	543	108,6
<b>Total</b>							<b>1572</b>	<b>314,4</b>
<b>Rata-Rata</b>							<b>524,00</b>	<b>104,80</b>

Tabel 4. 8 Deskripsi Variabel Work Engagement

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan nilai rata-rata variabel *work engagement* sebesar 104,80 dapat diartikan tanggapan responden terhadap variabel *work engagement* dikatakan tinggi untuk mempengaruhi komitmen organisasional. Pendapat responden tertinggi terdapat pada pertanyaan ke 2 dengan rata-rata nilai 104,8 artinya rata-rata responden menganggap bahwa mereka merasa mempunyai semangat tinggi saat melaksanakan tugas. Sedangkan pendapat responden yang terendah terdapat pada pertanyaan ke 1 dengan rata-rata nilai 95 artinya sebagian responden menganggap bahwa mereka merasa kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan berkat kegigihan0, meskipun pekerjaan itu sulit.

#### 4.1.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan uji reliabilitas adalah dua konsep penting dalam metodologi pengkajian, terutama dalam konteks pembuatan instrumen pengukuran seperti kuesioner. Kedua uji ini bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran yang dipakai dalam pengkajian memiliki kualitas yang baik dan menghasilkan data yang valid dan dapat diandalkan.

Uji validitas dan reliabilitas sangat penting dalam memastikan bahwa instrumen pengukuran yang dipakai dalam pengkajian memiliki kualitas yang baik dan menghasilkan data yang akurat dan dapat diandalkan. Data yang valid dan reliabel sangat penting dalam analisis dan interpretasi hasil pengkajian.

##### 4.1.6.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu proses atau metode yang dipakai dalam metodologi pengkajian untuk menghitung sejauh mana sebuah instrumen pengukuran, seperti kuesioner atau skala, benar-benar menghitung konsep atau variabel yang dimaksud. Validitas mengacu pada apakah instrumen tersebut secara akurat menghitung apa yang seharusnya diukur (Ghozali, 2009:49). Karena nilai  $r$  tabel yang relatif tinggi maka pengujian instrumen menggunakan sampel sebanyak 125 informan dengan maksud agar setiap item dalam kuesioner mempunyai tingkat validitas yang reliabel.

Dengan ambang signifikansi sebesar 0,05, uji validitas dengan menggunakan uji korelasi satu sisi menghasilkan nilai  $r$  hitung dan  $r$  tabel untuk derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n-2$ . Butir pertanyaan dianggap sah apabila nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel dan nilai  $r$  bernilai positif. Informan dalam survei ini

berjumlah 125 orang sehingga besar sampel  $r$  tabel pengkajian ini adalah 125 informan:

$$df = (N-2) = 125-2 = 123$$

Dengan probabilitas atau tingkat kepercayaan 5% sehingga dapat diketahui  $r$  tabel adalah sebesar 0,176. Kaidah yang berlaku adalah sebagai berikut :

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka butir pertanyaan tersebut valid
2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Tabel 4. 9 Uji Validitas Variabel *Job Embeddedness*

No	Pertanyaan	$r$ hitung	$r$ tabel	Kesimpulan
1.	Saya merasa cocok pada pekerjaan saat ini	0,484	0,176	Valid
2.	Saya memiliki anggota kelompok dengan kerja yang efektif	0,810	0,176	Valid
3.	Saya mengorbankan banyak hal apabila meninggalkan pekerjaan ini	0,824	0,176	Valid

Adapun pada tabel 4.9,  $r$  hitung seluruh item yang dipakai untuk menilai variabel *Job Embeddedness* (XI) lebih besar dari angka  $r$  tabel atau dengan kata lain  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel yaitu sebesar 0,176. Dengan kata lain seluruh item yang dipakai untuk menilai variabel *Job Embeddedness* (XI) dapat diandalkan.

Tabel 4. 10 Uji Validitas Variabel *Work Engagement*

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1.	Kemampuan dalam menuntaskan tugas berkat kegigihan saya, meskipun pekerjaan itu sulit	<b>0,643</b>	<b>0,176</b>	<b>Valid</b>
2.	Saya mempunyai semangat tinggi saat melaksanakan tugas	<b>0,817</b>	<b>0,176</b>	<b>Valid</b>
3.	Saya merasa tertantang apabila mendapat tugas yg berbeda dari biasanya	<b>0,669</b>	<b>0,176</b>	<b>Valid</b>

Tabel 4.10 menggambarkan bahwa r hitung seluruh item yang dipakai untuk menghitung variabel *Work Engagement* ( $X_2$ ) > angka r tabel, atau r hitung > r tabel. Nilai ini adalah 0,176. Hal ini menunjukkan validitas setiap item yang dipakai untuk menghitung variabel *Work Engagement* ( $X_2$ ).

Tabel 4. 11 Uji Validitas Variabel *Work It Self*

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1.	Pegawai percaya bahwa pekerjaan yang mereka lakukan mempunyai tujuan moral yang tinggi.	<b>0,603</b>	<b>0,176</b>	<b>Valid</b>
2.	Pegawai akan merasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diselesaikannya.	<b>0,742</b>	<b>0,176</b>	<b>Valid</b>
3.	kinerja Pegawai <i>Work it Self</i> , yang akan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik lagi.	<b>0,715</b>	<b>0,176</b>	<b>Valid</b>
4.	Pegawai merasa aman dalam melakukan pekerjaannya.	<b>0,746</b>	<b>0,176</b>	<b>Valid</b>
5.	Kondisi lingkungan kerja yang baik	<b>0,453</b>	<b>0,176</b>	<b>Valid</b>

Mengacu pada tabel 4.11,  $r$  hitung seluruh item yang dipakai untuk menghitung variabel *Work it Self* (Z) lebih besar dari angka  $r$  tabel atau dengan kata lain  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, yaitu sebesar 0,176. Oleh karena itu, seluruh instrumen yang dipakai untuk menghitung variabel *Work it Self* (Z) dapat diandalkan.

Tabel 4. 12 Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional

No	Pertanyaan	$r$ hitung	$r$ tabel	Kesimpulan
1.	Mempunyai kemauan memajukan organisasi dalam diri saya	<b>0,690</b>	<b>0,176</b>	<b>Valid</b>
2.	Saya sangat setia terhadap organisasi ini	<b>0,678</b>	<b>0,176</b>	<b>Valid</b>
3.	Saya sangat bangga terhadap organisasi ini	<b>0,703</b>	<b>0,176</b>	<b>Valid</b>

Pada tabel 4.12,  $r$  hitung seluruh item yang dipakai untuk menilai variabel komitmen organisasi (Y) lebih besar dari angka  $r$  tabel sebesar 0,176 atau dengan kata lain  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Hal ini menunjukkan validitas setiap item yang dipakai untuk menghitung variabel komitmen organisasi (Y).

#### 4.1.6.2 Uji Reliabilitas

Indikator reliabilitas adalah metode atau ukuran yang dipakai untuk mengukur sejauh mana sebuah instrumen pengukuran, seperti kuesioner atau skala, menghasilkan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan ketika diaplikasikan pada populasi atau sampel yang sama. Tujuan dari mengukur reliabilitas adalah untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran tersebut memberikan hasil yang stabil dan konsisten dari waktu ke waktu dan dari responden ke responden. Metode Cronbach's Alpha dipakai dalam uji reliabilitas, dan suatu variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha-nya lebih besar dari 0,60. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas

<b>Variabel Pengkajian</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b>Keterangan</b>
<i>Job Embeddedness</i>	0,784	<b>Reliabel</b>
<i>Work Engagement</i>	0,781	<b>Reliabel</b>
<i>Work It Self</i>	0,761	<b>Reliabel</b>
<b>Komitmen Organisasional</b>	0,766	<b>Reliabel</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Seluruh variabel dalam pengkajian ini mempunyai Cronbach Alpha di atas 0,60 yang berarti semuanya reliabel dan dapat diajukan pada pengujian selanjutnya, sesuai dengan temuan uji reliabilitas yang ditampilkan pada tabel 4.9 di atas.

#### **4.1.7 Uji Asumsi Klasik**

##### **4.1.7.1 Uji Normalitas**

Tujuan utama uji normalitas adalah untuk memeriksa sejauh mana data yang diamati dapat dianggap memiliki distribusi normal. Uji normalitas penting karena banyak metode statistik yang didasarkan pada asumsi distribusi normal, seperti uji Anggapan Dasar parametrik (seperti uji t, ANOVA, regresi linear) dan beberapa analisis lainnya. Jika data tidak terdistribusi normal, hasil analisis yang mengandalkan asumsi distribusi normal dapat menjadi tidak akurat atau tidak dapat diandalkan:

Tabel 4. 14 Hasil Uji Normalitas Persamaan 1 (Variabel *Job Embeddedness* dan *Work Engagement* terhadap *Work It Self*)

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
<b>N</b>		125
<b>Normal Parameters<sup>a,b</sup></b>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.46278007
<b>Most Extreme Differences</b>	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.077
<b>Test Statistic</b>		.080
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		.0503 <sup>c</sup>

Sumber: Data Diolah, 2023

Tabel diatas menampilkan uji normalitas persamaan 1 (Variabel *Job Embeddedness* dan *Work Engagement* terhadap *Work it Self* tersebut, yang mengambarkan nilai  $p_{value}$  (*Asymp.Sig.*) yaitu  $0,0503 > 0,0500$ .

Tabel 4. 15 Hasil Uji Normalitas Persamaan 2  
(Variabel *Job Embeddedness* dan *Work Engagement* terhadap Komitmen Organisasional dengan *Work It Self* sebagai Intervening)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		125
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.90046511
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.070
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.188 <sup>c</sup>

Sumber: Data Diolah, 2023

Mengingat nilai  $p_{value}$  (*Asymp.Sig.*) uji normalitas persamaan 2 (variabel *job embaddness* dan *Work Engagement* pada komitmen organisasi dengan *Work it Self* sebagai intervening) adalah  $0,188 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data yang dipakai dalam pengkajian ini berdistribusi normal.

#### 4.7.1.2 Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk mengidentifikasi apakah terdapat masalah multikolinieritas dalam model regresi. Multikolinieritas terjadi ketika dua atau lebih variabel independen dalam model memiliki korelasi yang tinggi antara satu sama lain. Ini dapat menyebabkan masalah dalam analisis regresi dan interpretasi hasil. Uji multikolinieritas sangat penting dalam analisis

regresi karena membantu memastikan bahwa model yang dipakai adalah valid dan dapat diandalkan. Dengan mengidentifikasi dan mengatasi masalah multikolinearitas, peneliti dapat menghasilkan hasil analisis yang lebih akurat dan informasional, berikut hasilnya:

Tabel 4. 16 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 1 (Variabel Job Embeddedness dan Work Engagement terhadap Work It Self)

Model	Tolerance	VIF
<b>(Constant)</b>		
<i>Job Embeddedness</i>	0,760	1,315
<i>Work Engagement</i>	0,760	1,315

Sumber: Data diolah, 2023

Mengingat masing-masing variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, maka dari hasil uji multikolinearitas persamaan 1 (Variabel *Job Embeddedness* dan *Work Engagement* terhadap *Work It self*) di atas terlihat bahwa tidak ada satu pun variabel yang menunjukkan multikolinearitas.

Tabel 4. 17 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 2 (Variabel *Job Embeddedness* dan *Work Engagement* terhadap Komitmen Organisasional dengan *Work It Self* sebagai Intervening)

Model	Tolerance	VIF
<b>(Constant)</b>		
<i>Job Embeddedness</i>	0,564	1,774
<i>Work Engagement</i>	0,734	1,362
<i>Work It Self</i>	0,606	1,649

Sumber: Data diolah, 2023

Mengingat masing-masing variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, maka terlihat jelas dari hasil uji multikolinearitas persamaan 2 (variabel *Job Embeddedness* dan *Work Engagement* pada komitmen organisasi dengan *Work it Self* sebagai intervening) di atas bahwa tidak ada satupun variabel yang mempunyai nilai VIF di bawah 10. variabel menunjukkan multikolinearitas.

#### **4.1.8 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas adalah suatu proses atau metode dalam analisis statistik yang dipakai untuk menguji apakah variabilitas dari kesalahan (residuals) dalam model regresi tidak konstan di seluruh rentang nilai dari variabel independen. Dalam konteks regresi, heteroskedastisitas terjadi ketika variabilitas kesalahan berbeda-beda untuk nilai-nilai yang berbeda dari variabel independen. Dalam uji heteroskedastisitas, terdapat asumsi bahwa variabilitas kesalahan harus konstan (homoskedastis) di seluruh rentang nilai variabel independen. Jika asumsi ini dilanggar, maka hasil estimasi dari model regresi dapat menjadi bias dan tidak efisien, serta uji statistik yang dipakai untuk menguji signifikansi koefisien regresi dapat memberikan hasil yang salah, berikut hasilnya:

Tabel 4. 18 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1 (Variabel *Job Embeddedness* dan *Work Engagement* terhadap *Work It Self*)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.519	.869		2.899	.004
Job Embeddednes	.074	.071	.107	1.038	.301
Work Engagement	.035	.069	.053	.514	.608

**a. Dependent Variable: ABS\_RES**

Sumber: Data diolah, 2023

Mengingat nilai signifikansi masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05 dan hasil uji heteroskedastisitas pada persamaan 1 (variabel *Job Embeddedness* dan *Work Engagement* terhadap *Work it self*) di atas menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini, maka hal ini dapat dikatakan tidak terjadi.

Tabel 4. 19 Hasil Uji Heteroskedasitas Persamaan 2  
**(Variabel *Job Embeddedness* dan *Work Engagement* terhadap Komitmen Organisasional dengan *Work It Self* sebagai Intervening)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.294	.660		1.961	.052
Job Embeddednes	.056	.057	.118	.977	.330
Work Engagement	.004	.048	.010	.092	.927
Work It Self	.006	.036	.020	.172	.864

**a. Dependent Variable: ABS\_RES\_2**

Sumber: Data diolah, 2023

Mengingat nilai signifikansi masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05 dan hasil uji heteroskedastisitas persamaan 2 (variabel *job embaddedness* dan *Work Engagement* terhadap komitmen organisasi dengan *Work it Self* sebagai intervening) di atas maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada regresi ini.

## 4.1.9 Uji Hipotesis

### 4.1.9.1 Pengaruh Job Embeddedness dan Work Engagement terhadap Work It Self

Analisis Regresi Model 1 merupakan pengujian pertama yang dilakukan antara variabel *Job Embeddedness* terhadap *Work It Self* dan variabel *Work Engagement* terhadap *Work it Self* dengan memperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 20 Hasil Uji *Job Embeddedness* dan *Work Engagement* terhadap *Work It Self*

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
I (Constant)	7.800	1.483			5.260	.000
Job Embeddednes	.794	.122	.527		6.520	.000
Work Engagement	.245	.117	.169		2.089	.039

a. Dependent Variable: Work It Self

Sumber: Data Diolah, 2023

Model persamaan regresi 1 dapat dibuat menurut hasil pengujian di atas, dan dapat dipakai untuk mengkarakterisasi variabel-variabel dalam pengkajian ini sebagai berikut:

$$Z = a_0X_1 + a_1X_2 + e$$

$$Z = 0,794 X_1 + 0,245 X_2 + e_1$$

Dimana:

Z : *Work it Self*

- a<sub>1,2</sub> : koefisien regresi  
 X<sub>1</sub> : *Job Embeddedness*  
 X<sub>2</sub> : *Work Engagement*  
 e<sub>1</sub> : Error pertama

1. Nilai koefisien regresi *Job Embeddedness* (X<sub>1</sub>) diperoleh sebesar 0,794 dengan arah positif. Ini berarti bahwa pengaruh yang diberikan *Job Embeddedness* terhadap work it self adalah positif. Artinya semakin baik nilai *Job Embeddedness* akan berpengaruh terhadap peningkatan work it self. Demikian sebaliknya semakin rendah nilai *Job Embeddedness* akan berdampak pada penurunan work it self.
2. Nilai koefisien regresi *Work Engagement* (X<sub>2</sub>) diperoleh sebesar 0,245 dengan arah positif. Ini berarti bahwa pengaruh yang diberikan *Work Engagement* terhadap work it self adalah positif. Artinya semakin baik nilai *work engagement* akan berpengaruh terhadap peningkatan *work it self*. Demikian sebaliknya semakin rendah work engagement akan berdampak pada penurunan *work it self*.

Tabel 4. 21 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel *Job Embeddedness* dan *Work Engagement* terhadap *Work It Self*

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
<b>Model</b>	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
<b>L</b>	.627 <sup>a</sup>	.394	.384	1.475

**a. Predictors: (Constant), *Work Engagement*, *Job Embeddednes***  
**b. Dependent Variable: *Work It Self***

Sumber: Data Diolah, 2023

Tabel 4.21 diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R-Square) mempunyai nilai sebesar 0,394. Hal ini menunjukkan bahwa faktor *Job Embeddedness* dan *Work Engagement* mampu menjelaskan sebesar 39,4% terhadap variabel *Work it Self*, sedangkan variabel lain di luar model pengkajian ini dapat menjelaskan sisanya sebesar 60,6%.

#### 4.1.9.2 Pengaruh *Job Embeddedness* dan *Work Engagement* Terhadap Komitmen Organisasional dengan *Work It Self* sebagai Intervening

Uji kedua antara variabel *Job Embeddedness* dan *Work Engagement* terhadap komitmen organisasi dengan intervensi *Work it Self* adalah analisis regresi model 2, dan hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4. 22 Hasil Uji Variabel *Job Embeddedness* dan *Work Engagement* Terhadap Komitmen Organisasional dengan *Work It Self* sebagai *Intervening*

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	2.263	1.015			2.229	.028
<b>Job Embeddednes</b>	.494	.087	.482		5.652	.000
<b>Work Engagement</b>	.193	.073	.197		2.503	.013
<b>Work It Self</b>	.269	.056	.395		4.808	.000

**a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi**

Sumber: Data Diolah, 2023

Model persamaan regresi 2 dapat dibuat menurut hasil pengujian di atas, dan dapat dipakai untuk mengkarakterisasi variabel-variabel dalam pengkajian ini sebagai berikut :

$$Y = b_0X_1 + b_1X_2 + b_2Z + e_2$$

$$Y = 0,494 X_1 + 0,193 X_2 + 0,269 Z + e_2$$

Dimana:

Y : Komitmen Organisasional

b<sub>1,2,3</sub> : koefisien regresi

X<sub>1</sub> : *Job Embeddedness*

X<sub>2</sub> : *Work Engagement*

Z : *Work it Self*

e<sub>2</sub> : Error kedua

1. Nilai koefisien regresi *job embeddedness* (X<sub>1</sub>) diperoleh sebesar 0,494 dengan arah positif. Ini berarti bahwa pengaruh yang diberikan *job embeddedness* terhadap komitmen organisasi adalah positif. Artinya semakin baik nilai *job embeddedness* akan berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi. Demikian sebaliknya semakin rendah *job embeddedness* akan berdampak pada penurunan komitmen organisasi.
2. Nilai koefisien regresi *work engagement* (X<sub>2</sub>) diperoleh sebesar 0,193 dengan arah positif. Ini berarti bahwa pengaruh yang diberikan *work engagement* terhadap komitmen organisasi adalah positif. Artinya semakin baik akan berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi. Demikian sebaliknya semakin rendah *work engagement* akan berdampak pada penurunan komitmen organisasi.
3. Nilai koefisien regresi Komitmen Organisasi (Y) diperoleh sebesar 0,269 dengan arah positif. Ini berarti bahwa pengaruh yang diberikan *work it self* terhadap komitmen organisasi adalah positif. Artinya semakin baik *work it self* akan berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi.

Demikian sebaliknya semakin rendah *work it self* akan berdampak pada penurunan komitmen organisasi.

Tabel 4. 23 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel *Job Embeddedness* terhadap Komitmen Organisasional dengan *Work It Self* sebagai *Intervening*

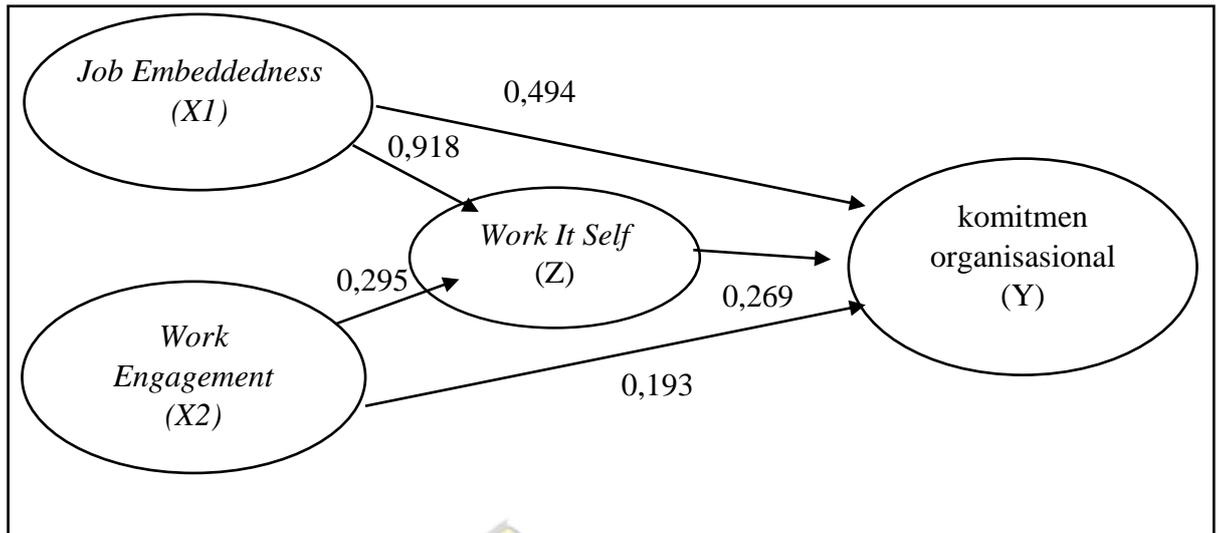
<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	.710 <sup>a</sup>	.504	.492	.912

**a. Predictors: (Constant), *Work It Self*, *Work Engagement*, *Job Embeddednes***

**b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi**

Sumber: Data Diolah, 2023

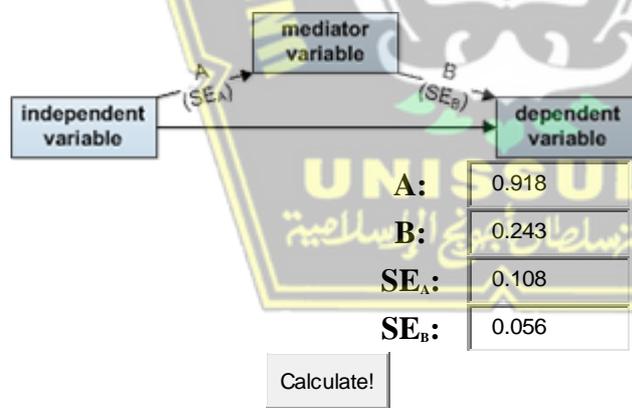
Terlihat dari tabel 4.25 di atas bahwa koefisien determinasi yang ditentukan oleh R-Square adalah sebesar 0,504. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Job Embaddedness* dan *Work Engagement* mampu menyumbang sebesar 50,4% terhadap variabel komitmen organisasi, sedangkan variabel tambahan yang tidak dimasukkan dalam model pengkajian ini mampu menyumbang sebesar 49,6%.



Gambar 4. 1 Diagram Alur Analisis Jalur

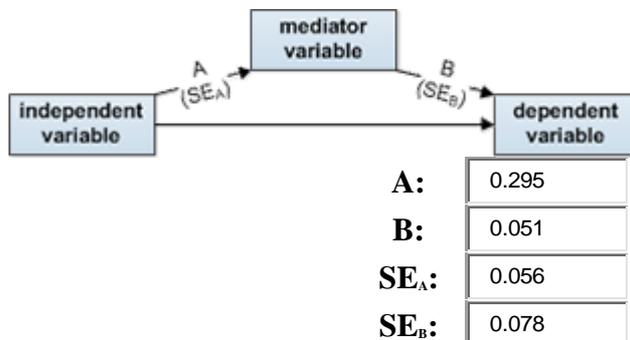
#### 4.1 Sobel Test

Untuk hasil analisis uji sobel (uji mediasi) dari dua model regresi penelitian dijelaskan pada bagan dan tabel sebagai berikut:



**Sobel test statistic: 3.86480059**  
**One-tailed probability: 0.00005559**  
**Two-tailed probability: 0.00011118**

Sobel 1



Calculate!

**Sobel test statistic: 3.64886711**  
**One-tailed probability: 0.25821214**  
**Two-tailed probability: 0.51642427**

Sobel 2

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

- ❖ Dari hasil sobel test 1 yaitu hubungan antara variabel *job embeddedness* terhadap komitmen organisasi menunjukkan bahwa variabel *work it self* layak digunakan sebagai variabel intervening dan menunjukkan ada pengaruh tidak langsung. Variabel *work it self* dikatakan layak digunakan sebagai variabel intervening karena P-Value tidak lebih dari 0,05. dan Dari hasil sobel test antara variabel *job embeddedness* terhadap komitmen organisasi melalui *work it self* menunjukkan angka 0,000. Dengan demikian *Job Embededdness* akan perpengaruh baik nilai Komitmen organisasi dengan melalui *Work it Self* sebagai interveningnya.
- ❖ Dari hasil sobel test 2 yaitu hubungan antara variabel *work engagement* terhadap komitmen organisasi menunjukkan bahwa variabel *work it self* layak digunakan sebagai variabel intervening dan menunjukkan ada

pengaruh tidak langsung. Variabel *work it self* dikatakan tidak layak digunakan sebagai variabel intervening karena P-Value tidak lebih dari 0,05. dan Dari hasil sobel test antara variabel *work engagement* terhadap komitmen organisasi melalui *work it self* menunjukkan angka 0,03. Dengan demikian *Work engagement* akan berpengaruh baik pada nilai komitmen organisasi dengan *Work it Self* sebagai interveningnya.

Untuk menghitung pengaruh langsung, dipakai formula sebagai berikut:

1. Penelitian menemukan bahwa pengaruh variabel *Job Embeddedness* (X1) terhadap variabel *Work It Self* (Z) yang ditunjukkan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel  $X1 > Z = 0.794$  dengan Sig = 0.000. Selain itu, pengaruh tersebut bernilai positif yang dilihat dari pengaruh yang baik dan meningkat terhadap *Work it self* sehingga dapat dikatakan bahwa *Job Embededdnes* berpengaruh langsung terhadap *Work it Self*.
2. Penelitian ini menemukan bahwa pengaruh variabel *Work Engagement* (X2) terhadap variabel *Work It Self* (Z) yang ditunjukkan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel  $X2 > Z = 0.245$  dengan Sig = 0.039. Selain itu, pengaruh tersebut bernilai positif yang dilihat dari pengaruh yang baik dan meningkat terhadap *Work it Self* sehingga dapat dikatakan bahwa *Work Engagement* berpengaruh langsung terhadap *Work it Self*.
3. Penelitian menemukan bahwa pengaruh variabel *Work it Self* (Z) terhadap variabel komitmen organisasional (Y) yang ditunjukkan bahwa dengan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel  $Z > Y = 0.269$  dengan Sig = 0.000. Selain itu, pengaruh tersebut bernilai positif yang dilihat dari pengaruh yang

baik dan meningkat terhadap Komitmen Organisasional sehingga dapat dikatakan bahwa *Work it Self* berpengaruh langsung terhadap Komitmen Organisasional.

4. Penelitian ini menemukan bahwa pengaruh variabel *Job Embeddedness* (X1) terhadap variabel komitmen organisasional (Y) yang ditunjukkan bahwa dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel  $X1 > Y = 0.494$  dengan Sig = 0.000. Selain itu, pengaruh tersebut bernilai positif yang dapat dilihat dari pengaruh yang meningkat terhadap komitmen organisasional sehingga dapat dikatakan bahwa *Job Embeddedness* berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasional.
5. Penelitian ini menemukan bahwa pengaruh variabel *Work Engagement* (X2) terhadap variabel komitmen organisasional (Y) yang ditunjukkan bahwa dengan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel  $X2 > Y = 0.193$  dengan Sig = 0.013. Selain itu, pengaruh tersebut bernilai positif yang dapat dilihat dari pengaruh yang meningkat secara baik sehingga dapat dikatakan bahwa *Work Engagement* berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasional.

Sedangkan untuk menghitung pengaruh tidak langsung, dipakai formula sebagai berikut:

1. Pengaruh total variabel *Job Embeddedness* (X1) terhadap variabel komitmen organisasional (Y) melalui variabel *Work It Self* (Z):

$X1 > Z > Y = (0,916 + 0,243) = 1,159$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Job Embeddedness* tidak berpengaruh langsung pada variabel komitmen organisasional dengan harus melewati variabel *Work it Self*.

2. Pengaruh total variabel *Work Engagement* (X2) terhadap variabel komitmen organisasional (Y) melalui variabel *Work It Self* (Z):  $X2 > Z > Y$   
 $= (0,295 + 0,015) = 0.310$ . hal ini menunjukkan bahwa variabel *Work Engagement* tidak berpengaruh langsung pada komitmen organisasional dengan melalui *Work it Self*.

## 4.2 Pembahasan

### 4.2.1 Pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *Work It Self*

Pegawai di BMT biasanya dapat berpindah dan mencari pekerjaan yang nyaman dengan lingkungan yang baru. Hasil pengkajian ini menunjukkan bahwa variabel *Job Embaddenedness* mempunyai pengaruh yang baik terhadap perilaku kerja sendiri BMT NU Kasiman Indonesia. Staf mengaku merasa memenuhi syarat untuk posisi tersebut untuk menengahi konflik dan menjaga lingkungan kerja yang positif.

*Job Embededdness* atau kesesuaian dalam pekerjaan memungkinkan seorang Pegawai bekerja sendiri dalam kondisi tertentu meskipun tetap membutuhkan orang lain sebagai makhluk sosial, yang merupakan tanda terwujudnya *Work it Self*. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa dampak *Work it Self* terhadap kemampuan setiap Pegawai untuk bekerja lebih baik semakin besar semakin tinggi *Job Embededdness*.

Istilah " *Job Embeddedness* " menggambarkan bagaimana orang-orang terhubung dan terlibat dengan pekerjaan mereka, termasuk interaksi mereka dengan rekan kerja, manajer, organisasi, dan komunitas tempat kerja. Ungkapan

"kerjakan sendiri" mengacu pada tingkat komitmen, dorongan, dan kualitas kerja seseorang.

*Job Embeddedness* yang tinggi dapat membuat pekerja lebih percaya diri dan mendapat dukungan dari manajer dan rekan kerja. Seseorang cenderung merasa lebih terdorong dan bergairah dalam melakukan pekerjaannya ketika ia merasa terdorong dan dihormati di tempat kerja. Kesimpulan pengkajian ini sejalan dengan pengkajian Wang & Hsieh (2018) mengenai " *Job Embeddedness* dan *Work Engagement*: Menelaah peran mediasi pekerjaan itu sendiri." Studi ini menyelidiki hubungan antara *Work Engagement*, *Work it Self*, dan *Job Embeddedness*. Temuan ini menunjukkan bahwa pekerjaan itu sendiri secara langsung dipengaruhi oleh *Job Embeddedness*.

#### **4.2.2 Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Work It Self***

Peneliti mengemukakan bahwa di BMT NU Kasiman Indonesia, variabel *Work Engagement* mempunyai pengaruh yang baik dan signifikan terhadap *Work it Self*. Meski pekerjaan tersebut menantang, para staf mengklaim bahwa kegigihan memungkinkan mereka menyelesaikannya.

Tingkat partisipasi dan keterikatan emosional yang tinggi terhadap pekerjaan seseorang disebut sebagai "*Job Embeddedness*". Orang yang sangat terlibat dalam pekerjaan sering kali merasa bersemangat, fokus, dan bersemangat saat menjalankan tugasnya. Pegawai merasa terlibat secara psikologis dalam pekerjaan mereka dan merasa berkontribusi secara signifikan terhadap pekerjaan tersebut.

*Job Embaddedness* yang diartikan sebagai tingkat keterlibatan dan dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, secara umum berdampak pada *Work It Self*. Orang yang sangat terlibat dalam pekerjaan mungkin merasa berkomitmen penuh, terinspirasi, dan antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Temuan pengkajian ini mendukung pengkajian mengenai pengaruh *Work Engagement* terhadap hasil kinerja. Efek moderasi dari *conscientiousness*, yang menunjukkan bahwa *Job Embaddedness* mempunyai dampak yang menguntungkan terhadap *Work it Self* dan tercermin dalam kinerja pekerjaan yang lebih baik (Christian, Garza, dan Slaughter, 2011).

#### **4.2.3 Pengaruh *Work It Self* terhadap Komitmen Organisasional**

Peneliti menunjukkan bahwa variabel *Work it Self* mempunyai pengaruh yang baik dan signifikan terhadap komitmen organisasi BMT NU Kasiman Indonesia. Pegawai mengaku memiliki rasa keterlibatan dan akuntabilitas yang kuat dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat menumbuhkan rasa kepemilikan dalam perusahaan, yang dapat memperkuat dedikasinya terhadap misinya.

Keterikatan organisasi yang tinggi mungkin akan berdampak pada kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Pegawai yang memiliki hubungan emosional dengan perusahaan dan sangat berkomitmen terhadap prinsip dan tujuan perusahaan cenderung lebih mengabdikan pada pekerjaannya dan bermotivasi tinggi untuk menghasilkan hasil yang positif.

Tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi sering kali dikaitkan dengan tingkat pekerjaan yang lebih tinggi. Ketika pekerja merasa puas dengan posisinya, mereka akan lebih berdedikasi pada bisnisnya. Kepuasan kerja yang tinggi dapat

memperkuat ikatan individu dengan perusahaan dan mendorong Pegawai untuk bertahan pada perusahaan tersebut.

Cara pandang individu terhadap bantuan organisasi yang diterimanya mungkin juga dipengaruhi oleh tinggi *Work it Self*. Orang cenderung lebih berkomitmen ketika mereka yakin bahwa organisasi menghargai dan mendukung upaya mereka di tempat kerja. Hubungan emosional dan keterikatan yang terbentuk sebagai hasil dari dukungan organisasi yang dirasakan memperkuat komitmen organisasi. Temuan pengkajian ini sejalan dengan pengkajian Reza Fazan Dihak dkk pada tahun 2022 yang menemukan bahwa work-life balance, mengerjakan tugas sendiri, dan self-efisiensi merupakan faktor internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

#### **4.2.4 Pengaruh *Job Embeddedness* terhadap Komitmen Organisasional**

Hasil pengkajian menunjukkan bahwa variabel *Job Embeddedness* mempunyai pengaruh yang baik dan signifikan terhadap komitmen organisasi BMT NU Kasiman Indonesia. Karena pekerja merasa terhubung secara pribadi, sosial, dan fungsional dengan pekerjaan dan bisnis mereka, penyematan pekerjaan dapat meningkatkan retensi Pegawai. Anggota staf yang mempunyai komitmen yang kuat akan lebih besar kemungkinannya untuk berkomitmen pada perusahaan dalam jangka panjang dan bertahan di perusahaan tersebut.

Pegawai yang sudah tertanam kuat dalam pekerjaannya akan lebih mampu beradaptasi terhadap perubahan organisasi dan perubahan persyaratan pekerjaan. Mereka lebih mungkin bertahan dan beradaptasi terhadap perubahan karena mereka memiliki jaringan sosial yang kuat di tempat kerja dan rasa loyalitas

terhadap bisnis mereka. Hal ini dapat memperkuat dedikasi mereka terhadap perusahaan meskipun ada kesulitan atau perubahan yang mungkin timbul.

Secara umum, *Job Embeddedness* dapat mempengaruhi komitmen organisasi melalui keterikatan individu terhadap pekerjaan dan organisasi pada tingkat pribadi, sosial, dan fungsional. Kemungkinan bahwa seseorang akan menunjukkan komitmen yang kuat terhadap organisasi meningkat seiring dengan *Job Embeddedness*. Namun perlu diingat bahwa pengaruh ini dapat berubah menurut situasi dan keadaan kerja tertentu. Temuan pengkajian ini sejalan dengan temuan Chepty Kinasi dkk. pada tahun 2022, yang menemukan bahwa *Job Embeddedness* pada PT Tim Gajah Teknologi Malang mempunyai pengaruh yang baik dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

#### **4.2.5 Pengaruh *Work Engagement* terhadap Komitmen Organisasional**

Pengkajian menunjukkan bahwa variabel *Work Engagement* mempunyai pengaruh yang baik dan signifikan terhadap komitmen organisasi BMT NU Kasiman Indonesia. Komitmen Pegawai untuk bertahan di perusahaan ditingkatkan melalui *Work Engagement*, yang meningkatkan hubungan emosional individu, afiliasi dengan perusahaan, persepsi pentingnya, tingkat energi dan daya tahan, serta niat untuk tetap tinggal.

Melakukan pekerjaan membutuhkan banyak tenaga dan stamina. Orang yang terlibat secara aktif dalam pekerjaannya sering kali merasa puas dan puas dengan pekerjaannya serta lebih siap untuk menangani hambatan dan stres. Tingkat dorongan dan stamina yang kuat ini dapat membantu seseorang tetap berkomitmen pada organisasi dalam jangka panjang.

*Work Engagement* dapat memengaruhi cara individu memandang tujuan perusahaan dan bagaimana kontribusi mereka diakui. Orang-orang yang terlibat dalam pekerjaan cenderung lebih menghargai apa yang mereka berikan kepada perusahaan. Mereka lebih berkomitmen terhadap organisasi karena mereka sadar akan pentingnya dan pengaruh pekerjaan mereka.

*Work Engagement* di tempat kerja melibatkan sikap positif dan motivasi tinggi. Orang-orang yang terlibat secara emosional dalam pekerjaannya sering kali membentuk hubungan emosional yang erat dengan perusahaan. Mereka memiliki hubungan emosional dengan nilai-nilai, misi, dan budaya organisasi, yang dapat menghasilkan tingkat dedikasi yang lebih besar. Temuan pengkajian ini sejalan dengan pengkajian yang dilakukan oleh Prity Anya pada tahun 2021 yang menemukan bahwa komitmen organisasi pada perusahaan QHomemart Yogyakarta dipengaruhi positif signifikan oleh *work engagement*.

#### **4.2.6 Pengaruh *Job Embeddedness* Terhadap Komitmen Organisasi melalui *Work It Self* sebagai penghubungnya.**

Penelitian tentang *job embeddedness* terhadap komitmen organisasi menunjukkan bahwa variabel *work it self* dapat digunakan sebagai variabel intervening dan menunjukkan ada pengaruh langsung. Variabel *work it self* dikatakan dapat digunakan sebagai variabel intervening karena konsep *job embeddedness* menggambarkan bagaimana seorang karyawan terikat dengan pekerjaan serta organisasi di mana dia bekerja karena pengaruh aspek-aspek yang berasal dari dalam pekerjaan (*on-the-job*) maupun dari luar pekerjaan (*off-the-job*).

setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja. Satria (2020) menyatakan dorongan utama dari komitmen organisasional merupakan keadaan psikologis yang mencerminkan rasa memiliki yang tinggi, identitas, loyalitas, dukungan, semangat dan kebanggaan terhadap organisasi.

#### **4.2.7 pengaruh *Work Engagement* Terhadap Komitmen Organisasi melalui *Work It Self* sebagai penghubungnya.**

Hubungan antara variabel work engagement terhadap komitmen organisasi menunjukkan bahwa variabel work it self dapat digunakan sebagai variabel intervening dan menunjukkan ada pengaruh langsung. Penelitian Kustya & Nugraheni (2020) dan Sandi & Tuti (2022) menyatakan hubungan antara variabel work engagement terhadap komitmen organisasi menunjukkan bahwa variabel work it self dapat digunakan sebagai variabel intervening. *Work Engagement* dengan karakteristik utama yang dimiliki karyawan. Keterikatan kerja suatu keadaan di mana individu dari suatu organisasi mengidentifikasi dengan pekerjaan mereka dan mencurahkan sumber daya mereka untuk menyelesaikan tugas seefektif mungkin. Komitmen organisasi dengan keadaan di mana seorang individu menjadi terikat oleh tindakannya dan melalui tindakan ini pada keyakinan yang menopang aktivitas dan keterlibatannya sendiri. Apa yang membuat kita menyukai apa yang kita lakukan dan terus melakukannya. Komitmen organisasi terdiri dari

keinginan yang untuk tetap kuat menjadi beberapa anggota organisasi tertentu, kemauan untuk berjuang sesuai dengan maksud organisasi, dan keyakinan penerimaan tertentu terhadap visi dan misi organisasi. Sikap yang menunjukkan kesetiaan pegawai kepada perusahaan, serta reaksi berkesinambungan di mana karyawan perusahaan menunjukkan kepedulian mereka berkenaan dengan kesuksesan bisnis dan pengembangan berkelanjutan. Work it self berarti pimpinan membuat usaha-usaha yang nyata dan meyakinkan sehingga bawahan memahami pentingnya pekerjaan yang dilakukan. Untuk itu harus dihindari munculnya kebosanan. Hal ini dapat dilakukan dengan menempatkan pegawai sesuai dengan bidang/keahliannya. Artinya karyawan memiliki pemahaman yang baik tentang bidang pekerjaan dalam hal variasi pekerjaan, tentang pekerjaan itu sendiri menggunakan keterampilan, tentang langkah-langkah yang akan diambil, dan tentang pelaksanaan hasil kerja. Ini menunjukkan bahwa seseorang tersebut memiliki umpan balik yang baik tentang memanfaatkan keterampilan dan keahlian yang dimiliki sebaik mungkin. Karyawan menyadari bahwa tugas dan pekerjaannya bermanfaat bagi organisasi, masyarakat dan pihak-pihak di luar perusahaan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Kesimpulan dari teks tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel *Job Embeddedness* berpengaruh terhadap *Work it self*. Hasil pengkajian menunjukkan bahwa variabel *Job Embeddedness* memiliki pengaruh yang baik terhadap perilaku kerja sendiri di BMT NU Kasiman Indonesia. Staf merasa memiliki kualifikasi untuk posisi mereka, mampu menengahi konflik, dan menjaga lingkungan kerja yang positif.
2. *Job Embeddedness* mendorong *Work it self*, tingkat keterikatan pekerjaan atau kesesuaian dalam pekerjaan memungkinkan pegawai untuk bekerja sendiri dalam kondisi tertentu. Dampak *Work it Self* terhadap kemampuan pegawai untuk bekerja lebih baik semakin tinggi *Job Embeddedness*.
3. *Work Engagement* berpengaruh terhadap pekerjaan sendiri. *Work engagement*, yang mencakup partisipasi dan keterikatan emosional yang tinggi terhadap pekerjaan, memiliki pengaruh yang baik dan meningkat terhadap pekerjaan sendiri. Kegigihan membantu staf menyelesaikan tugas yang menantang.
4. *Work Engagement* mempengaruhi komitmen organisasional. Variabel *work engagement* memiliki pengaruh yang baik terhadap komitmen organisasi di BMT NU Kasiman Indonesia. Staf yang terlibat secara emosional dan fokus dalam pekerjaan cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap perusahaan.

5. *Job Embedddness* dan *work engagement* memengaruhi komitmen organisasional. Baik *Job Embaddedness* maupun *work engagement* memiliki pengaruh yang baik terhadap komitmen organisasi. Keterikatan individu terhadap pekerjaan dan organisasi, serta keterikatan emosional dan fungsional, dapat memperkuat komitmen dan rasa kepemilikan terhadap perusahaan.
6. *Job Embeddedness* terhadap komitmen organisasi menunjukkan bahwa variabel *work it self* dapat digunakan sebagai penghubungnya dan menunjukkan ada pengaruh tidak langsung. Seorang karyawan terikat dengan pekerjaan serta organisasi di mana bekerja sesuai dengan aspek-aspek yang berasal dari organisasi.
7. *Work Engagement* terhadap komitmen organisasi menunjukkan bahwa variabel *work it self* layak digunakan sebagai variabel intervening dan menunjukkan ada pengaruh tidak langsung. Seorang karyawan menjadi individu yang terikat oleh tindakan dan dengan melalui tindakan ini dapat menopang aktivitas dan keterlibatannya.

## 5.2 Saran

Rekomendasi-rekomendasi berikut ini dapat diterapkan sehubungan dengan temuan-temuan dari kesimpulan-kesimpulan yang disebutkan di atas:

### 1. Bagi Pihak BMT NU Kasiman Indonesia

Salah satu gagasan yang dapat dikemukakan kepada BMT NU Kasiman Indonesia adalah hendaknya memperkuat kualitas sumber daya manusianya agar hasil tugas yang diberikan kepada pegawainya dapat berhasil.

## 2. Bagi Pengkajian Selanjutnya

Secara teoritis, variabel *Job Embeddedness*, *Work Engagement*, dan *Work it Self* mediation merupakan beberapa komponen yang sangat penting dalam mengembangkan komitmen organisasi yang efektif, sehingga pengkajian selanjutnya diprediksi akan menambah variabel baru dengan tetap mempertimbangkan variabel dalam pengkajian ini. Variabel lingkungan kerja merupakan salah satu yang dapat dimasukkan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah. Siti. 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Guru Bidang Ekonomi Sma Swasta Kota Pontianak
- Arumsari, Feny Vitaria (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Badan Tenaga Nuklir Nasional (Batan) Puspiptek Serpong. TAZKIYA Journal of Psychology, Vol 6 No 2, Oktober 2018.
- Bashaw, R. ., & Grant, E.2008. *Exploring the Distinctive Nature of Work Commitment : Their Relationships with Personal Characteristics, Job Performance, and Propensity to Leave. Journal of Personal Selling and Sales Management*, 14(2).
- Chairuddin, S., Riadi, S. S., Hariyadi, S., & Sutadji .2015. *Antecedent Work Engagement and Organizational Commitment to Increase the Outsourcing Employees Performance in Department of Cleanliness and Horticultural. European Journal of Business and Management*, 7(14), 1–14.  
<http://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/22476>
- Chaterina Melina T.2012. “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”.
- Clinton. Michael. 2012. *Job Embeddedness: A New Attitudinal Measure*.
- Deisyee Gracelia T, Merinda Pandowo. 2020. “*The Influence Of Job Embeddedness And Perceived Organizational Support Towards Organizational Citizenship Behavior At KPKNL Manado*”.
- Dihag, Reza Fazan. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, Dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perawat RSUD Generasi Y. *Psyche: Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah*

Lampung Vol. 4 No. 1, Februari 2022 Issn (Electronic) 2655-6936  
Issn (Printed) 2686-0420

Fitriyani, Windri. 2013. *Pengaruh Kepribadian Dan Job Embeddedness Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan PT. Hadji Kalla Makassar*. Skripsi thesis, Universitas Hasanuddin

Garnita, Ni Made Ayu. 2014. *Pengaruh Job Embeddedness Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention*.

Ha, D.H., & Kim, S.M. 2010. “*Effects Of Job Embeddedness On Job Satisfaction, Organizational Commitment And Turnover Intention-Focused On Employees Of Hotel F & B Division*”. *Korean journal of food and cookery science*.

Ida Ayu Putri R, I Wayan. 2016. “*Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan*”. Vol. 5, No.7.

Islamy. Fahmi Jahidah. 2016. *Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif Dan Komitmen Berkelanjutan Terhadap Turnover Intention Pada Dosen Tetap Stie Inaba Bandung (Studi Kasus Pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Tahun 2016)*. Issn : 1412-6907

Luthans, Fred. 2005. *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta

Natalia Stella N. 2011. “*Hubungan Job Embeddedness Dan Organizational Behavior(OCB) Pada Karyawan*”. Skripsi.

Nostra, Q.A., Marwa, A, Ahmad, U., dan Ahmad, S. 2014. “*Job Embeddedness dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*”. Skripsi.

Parker, R.J., & Kohlmeyer, J.M. 2005. *Organizational justice and turnover in public accountant firms : a research note*. *Accounting, Organizations, and Society* 30, 357-369

Pekasa, Elvina. 2018. *Peran Job Embeddedness Terhadap Kinerja Dengan Keterikatan Kerja Dan Keinginan Untuk Menetap Sebagai Mediator*. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni* ISSN 2579-6348 Vol. 2, No. 1, April 2018: hlm 335-341

- Rizqi Rafi F. 2019. "Pengaruh Stress Kerja Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening".
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behaviour*. Salemba Empat: Jakarta.
- Saks, A. M. 2006. *Antecedents and consequences of work engagement*. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 600–619. <http://dx.doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Schaufeli, W.B. and A.B. Bakker: 2002, 'Werk en welbevinden: Naar een positieve benadering in de Arbeids-en Gezondheidspsychologie' [*Work and well-being: Towards a positive Occupational Health Psychology*] *Gedrag & Organisatie*, pp. 229–253.
- Shimizu, Akihito (2012). *Do Workaholism and Work Engagement Predict Employee Well-being and Performance in Opposite Directions?. May 2012 Industrial Health 50(4):316-21*
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. ANDI.
- Suciadi Ivan. *Analisa Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri, Kompensasi, Rekan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operasional Restoran Carnivor Steak And Grill Surabaya*.
- Suhanto, Edi. 2009. *Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Tesis Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro : p:21.
- Tanriverdi, H. 2008. "Workers' Job Satisfaction And Organizational Commitment : Mediator Variabel Relationships Of Organizational Commitment Factors". *The journal of America academy of business, Cambridge*. Vol.14
- Widianto, Sunu. 2012. *The Effect of Job Embeddedness on Work Engagement and Innovative Behavior*. Faculty of Economics and Business\*, Faculty of Pharmacy\*\* Universitas Padjadjaran, Bandung, Indonesia
- Yalabik. 2015. *Engaged and committed? The relationship between work engagement and commitment in Professional Service Firms'*, *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 26, no. 12, pp. 1602-1621. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.953972>

Zuhrotul M. 2018. “Pengaruh *Job Embeddedness* Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Trust*”.

