

PENGARUH JOB SATISFACTION DAN JOB EMBEDDEDNESS TERHADAP TURNOVER INTENTION

Dhisa Tania Priyadi

Politeknik APP Jakarta

Email: dhisataniap@gmail.com

ABSTRAK: SDM memainkan peran strategis dalam pengembangan organisasi. Semua tindakan yang diambil oleh organisasi untuk mencapai suatu tujuan, tergantung pada SDM yang ada di dalam organisasi. Tercapainya suatu tujuan organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh posisi strategis untuk setiap SDM, tetapi juga loyalitas SDM untuk bertahan di dalam organisasi. *Turnover intention* merupakan tahap akhir dalam pembuatan keputusan sebelum seorang SDM keluar dari sebuah organisasi. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* adalah kepuasan kerja atau *job satisfaction* dan *job embeddedness*. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh *job satisfaction* dan *job embeddedness* terhadap *turnover intention*. Metode yang digunakan adalah tinjauan pustaka jenis *non-Systematic Literatur Reviews*. Hasil dari total 5 jurnal yang digunakan sebagai rujukan dalam *literatur review* ditemukan bahwa terdapat 4 jurnal yang mengemukakan bahwa *job embeddedness* memberikan pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Jurnal yang menyatakan bahwa *job embeddedness* tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* adalah dikarenakan karyawan dapat menilai bagaimana kinerja perusahaan dan bagaimana perusahaan bisa memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang, yang akan menurunkan keinginan *turnover*. 4 jurnal menghasilkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal utama yang membuat generasi Y bertahan dalam organisasi adalah dimensi *fit* dari *job embeddedness*, dimana kesesuaian yang dirasakan oleh karyawan dengan organisasi dan lingkungan menjadi faktor utama untuk bertahan dalam organisasi. Organisasi harus bisa menyesuaikan harapan generasi Y dengan realitas pekerjaan mereka, agar dapat meningkatkan *job satisfaction*. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel yang lebih bervariasi dan subjek penelitian yang lebih spesifik.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, *Job Embeddedness*, *Turnover Intention*.

ABSTRACT: *Human resources play a strategic role in organizational development. All actions taken by an organization to achieve a goal depend on the human resources. Achieving organizational goals is influenced not only by the strategic position of each human resource but also by their loyalty. Turnover intention is the final stage in the decision making process before an employee leaves an organization. Among the factors influencing turnover intention are job satisfaction and job embeddedness. This study aims to examine the influence of job satisfaction and job embeddedness on turnover intention. The method used was a systematic literature review. The results of a total of five journals used as references in the literature review found that four journals stated that job embeddedness had a significant influence on turnover intention. The journals that stated that job embeddedness did not have a significant influence on turnover intention were because employees could assess the company's performance and how the company could provide opportunities for employees to develop, which would reduce the desire for turnover. Four journals found that job satisfaction significantly influences turnover intention. The primary factor that keeps generation Y in an organization is the fit dimension of job embeddedness, where employees perceived compatibility with the*

organization and its environment is a key factor in their retention. Organizations must align generation Y's expectations with the reality of their work to improve job satisfaction. Future research is expected to utilize more varied variables and more specific research subjects.

Keywords: *Job Satisfaction, Job Embeddedness, Turnover Intention.*

1. PENDAHULUAN

Peran *human capital* atau biasa disebut dengan Sumber Daya Manusia (SDM), sangat penting untuk menunjang aktivitas sebuah organisasi. SDM memainkan peran strategis dalam pengembangan organisasi. Semua tindakan yang diambil oleh organisasi untuk mencapai suatu tujuan, tergantung pada SDM yang ada di dalam organisasi. Organisasi harus mengelola SDM didalamnya dengan baik, untuk mencapai tujuan organisasi (Wibowo & Utomo, 2023). Pihak manajemen harus tanggap dalam melihat permasalahan SDM di organisasi, dan harus mampu menentukan posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan setiap SDM.

Tercapainya suatu tujuan organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh posisi strategis untuk setiap SDM, tetapi juga loyalitas SDM untuk bertahan di dalam organisasi. Pokok permasalahan *turnover* menjadi salah satu permasalahan yang saat ini meningkat luar biasa. Survei yang dilakukan oleh Global Workforce menghasilkan bahwa tingkat *turnover* di Indonesia mencapai 21%-24% per tahun (Amri et al., 2022).

Perilaku *turnover* merupakan sebuah isu yang krusial bagi organisasi, karena organisasi tidak akan berjalan baik jika tidak memiliki SDM didalamnya (Ismiyati, 2020). *Turnover intention* merupakan tahap akhir dalam pembuatan keputusan sebelum seorang SDM keluar dari sebuah organisasi. *Turnover intention* mengacu pada aktivitas menarik diri dari pekerjaan atau niat mengundurkan diri dan mencari pekerjaan alternatif di organisasi lain (Colarelli, 1984). *Turnover intention* dapat dilihat melalui tingkah laku SDM, baik positif maupun negatif. SDM yang berfikir untuk berhenti akan memiliki tingkah laku berbeda dari biasanya, seperti sering terlambat, sering membolos, serta lebih banyak bermain daripada mengerjakan tugas kantor.

Faktor penyebab *turnover* pada dasarnya sangat banyak, seperti faktor lingkungan hingga faktor individual yang dipengaruhi oleh keinginan dari dalam diri SDM sendiri. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* adalah kepuasan kerja atau *job satisfaction* (Wahyudi et al., 2024). SDM yang tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukan cenderung akan meninggalkan organisasi jika dibandingkan dengan SDM yang puas. SDM yang tidak mencapai *job satisfaction*,

akan mengungkapkan ketidakpuasan dengan berbagai cara, seperti tidak melakukan pekerjaan dengan baik, banyak berkeluh kesah, membantah perintah atasan, membawa pulang barang organisasi, hingga lari dari tanggung jawab atas pekerjaan (Robbins & Judge, 2013). Organisasi yang bisa meningkatkan *job satisfaction* SDM, akan membantu menurunkan *turnover intention*.

Job satisfaction ternyata memiliki peranan kecil dalam memprediksi *turnover intention*. Mitchell et al. (2001) mengembangkan sebuah pengukuran mengenai *job embeddedness* untuk dapat memahami faktor-faktor (*link*, *fit*, dan *sacrifice*) yang berhubungan dengan keinginan seorang SDM keluar dari organisasi. *Link* berkaitan dengan bagaimana hubungan yang dimiliki oleh seseorang pada lingkungan organisasi. *Fit* didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana SDM mempersepsikan adanya kesesuaian terhadap organisasi dan lingkungannya. *Sacrifice* merupakan persepsi SDM mengenai hal yang berkaitan dengan material maupun psikologis yang mungkin akan hilang apabila meninggalkan organisasi. SDM yang memiliki tingkat koneksi antar individu di dalam organisasi tinggi, akan merasa sulit untuk meninggalkan organisasi (Hom et al., 2009).

Beberapa riset mengungkapkan bahwa *turnover intention* cukup tinggi pada kalangan Generasi Y, dibandingkan generasi lainnya (Stefanya & Winarto, 2024). Generasi Y atau biasa disebut dengan *Millenials* adalah individu yang lahir antara tahun 1981 sampai dengan 1996 (Pew Research Center, 2019). Masuknya generasi Y ke dalam dunia kerja menjadi perhatian bagi organisasi. Generasi Y sering mendapat kritik atas kurangnya motivasi dalam bekerja, ketidaksopanan, dan ketidaksetiaan (*disloyal*) (Myers, 2012). Organisasi mulai mengeluhkan tentang sulitnya mengelola generasi Y di organisasi akibat tingginya angka *turnover*.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Job Satisfaction

Job satisfaction adalah salah satu variabel yang paling sering digunakan untuk menunjukkan sikap SDM. *Job satisfaction* adalah keadaan emosional positif yang menyenangkan sebagai hasil dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seorang SDM (Locke & Dunnette, 1976). *Job satisfaction* merujuk pada penilaian evaluatif tentang pekerjaan, pengalaman afektif di tempat kerja, dan keyakinan tentang pekerjaan (Weiss, 2002). *Job satisfaction* yang tinggi mengurangi niat SDM untuk keluar dari organisasi atau perusahaan (*turnover intention*), dan akan

mengarah kepada produktivitas kerja yang tinggi, yang berdampak pada kemajuan organisasi (Afsar et al., 2018).

Job satisfaction menurut Robbins & Coulter (2010) adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. *Job satisfaction* merupakan seperangkat perasaan dan emosi yang menguntungkan atau tidak menguntungkan saat karyawan memandang pekerjaan mereka. *Job satisfaction* dapat dianggap sebagai perasaan relatif mengenai suka atau tidak suka terhadap sesuatu yang berhubungan dalam pekerjaan.

2.2 Job Embeddedness

Tingkat komitmen SDM untuk tetap bertahan pada organisasi, perusahaan, atau pekerjaan disebut sebagai *job embeddedness* (Setthakorn et al., 2024). *Job embeddedness* merujuk pada faktor-faktor yang dapat memengaruhi keputusan seorang SDM untuk tetap bertahan di dalam organisasi atau mengundurkan diri. *Job embeddedness* mencakup keterikatan individu terhadap organisasi atau pekerjaan, serta persepsi individu terhadap kesesuaian pekerjaannya (Dukhaykh, 2023). Ketika SDM merasakan banyak faktor yang menjadi penahan untuk tetap berada di dalam organisasi, seperti rekan kerja, kesesuaian nilai dengan budaya organisasi, dan potensi kerugian jika meninggalkan organisasi, SDM cenderung lebih terikat pada pekerjaan dan lebih mungkin bertahan pada organisasi atau perusahaan (Ballesteros-Leiva, 2023).

Job embeddedness merupakan sekumpulan faktor yang menyebabkan karyawan bertahan pada pekerjaannya dan bersifat multidimensional, artinya, terdiri dari beberapa faktor atau dimensi (Mitchell et al., 2001). Dimensi-dimensi yang terdapat pada *job embeddedness* meliputi *links*-hubungan formal maupun informal seseorang dengan orang lain atau aktivitasnya; *fit*-kesesuaian atau kesamaan pekerjaan dan komunitas dengan aspek kehidupan lainnya; *sacrifice*-hal-hal yang dikorbankan jika mereka meninggalkan hubungan tersebut.

Links merupakan dimensi yang ditandai oleh bagaimana hubungan formal maupun informal antara seseorang dengan lingkungan organisasi (*on-the job*) maupun dikomunitasnya (*off-the job*). Bentuk dan jumlah hubungan yang dimiliki oleh seseorang dianggap dapat memengaruhi keputusan seseorang untuk bertahan pada organisasinya atau tidak. Semakin banyak dan semakin baik hubungan yang dimiliki oleh individu dalam organisasi maupun komunitasnya, maka ia semakin terikat dengan pekerjaan atau organisasinya (Mitchell et al., 2001).

Fit didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana karyawan mempersepsi adanya kesesuaian terhadap organisasi (*on-the job*) dan lingkungannya (*off-the job*). Saat karyawan merasa sesuai dengan organisasi dan lingkungannya, ia akan merasa nyaman. Dalam hal ini, nilai-nilai pribadi, tujuan karir, dan rencana masa depan harus sesuai dengan budaya organisasi. Semakin besar kesesuaian yang dirasakan, maka seseorang akan merasa semakin terikat dengan organisasi dalam hal profesionalitas maupun secara personal.

Dimensi *sacrifice* melihat pada persepsi individu mengenai hal-hal yang berkaitan dengan material maupun psikologis yang mungkin akan hilang apabila meninggalkan pekerjaannya. Dalam hal tersebut, seseorang mempertimbangkan tentang biaya atau *psychological benefits* yang ditinggalkan apabila keluar dari pekerjaannya. Selain itu, seseorang juga akan sulit meninggalkan lingkungan komunitas yang sudah dianggap menyenangkan dan merasa aman. Seseorang mungkin akan menghilangkan alternatif-alternatif pekerjaan yang tersedia apabila ia terikat dengan pekerjaan maupun lingkungannya.

2.3 Turnover Intention

Turnover intention didefinisikan sebagai faktor mediasi antara sikap yang memengaruhi niat untuk keluar dan benar-benar keluar dari perusahaan (Yucel, 2012). *Turnover intention* adalah niat meninggalkan perusahaan secara sukarela, yang dapat memengaruhi status perusahaan dan dengan pasti akan mempengaruhi produktivitas karyawan (Issa et. al, 2013). *Turnover intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang (Dharma, 2013).

Turnover intention pada karyawan dapat berdampak pada organisasi ketika berujung pada keputusan karyawan untuk benar-benar meninggalkan organisasi (*turnover*), karena keinginan untuk keluar tersebut berasal dari individu karyawan sendiri dan bukan merupakan keinginan organisasi atau perusahaan. Disebutkan beberapa dampak negatif yang akan terjadi pada organisasi akibat pergantian karyawan, seperti meningkatnya potensi biaya perusahaan, masalah prestasi, masalah pola komunikasi dan sosial, merosotnya semangat kerja, strategi-strategi pengendalian yang kaku, hilangnya biaya-biaya peluang strategik (Manurung & Ratnawati, 2013).

3. METODE PENELITIAN

Tinjauan pustaka adalah sebuah studi yang menganalisis dan mensintesis literatur yang ada dengan melakukan identifikasi suatu teori melalui pemeriksaan satu atau beberapa karya sebelumnya (Post et al., 2020). Tinjauan pustaka membuat peneliti meningkatkan pemahaman tentang karya sebelumnya di bidang mereka, sehingga dapat lebih mudah untuk mengidentifikasi kesenjangan dalam literatur dan potensi penelitian di masa depan. Tinjauan pustaka memiliki kekuatan menjawab pertanyaan yang lebih luas daripada yang dapat dicapai oleh satu studi saja (Snyder, 2019). Tinjauan pustaka merangkum wawasan kritis melalui proses penafsiran ulang, penataan ulang, dan penyambungan kembali kumpulan pengetahuan (Fan et al., 2022).

Terdapat dua jenis tinjauan pustaka sebagai studi independen: *Systematic Literatur Reviews (SLRs)* and *non-Systematic Literatur Reviews (non-SLRs)* (Kraus, 2022). Penelitian ini menggunakan jenis tinjauan pustaka *non-SLRs*. *Non-SLRs* adalah tinjauan pustaka yang informatif tentang suatu topik. *Non-SLRs* mengambil pendekatan yang mendalam, namun tidak sistematis terhadap suatu pertanyaan penelitian tertentu (Lim et al., 2022).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemilihan jurnal dengan metode *non-SLRs* dilakukan dengan langkah yang lebih fleksibel dan berfokus pada pencarian literatur yang relevan untuk menganalisis sebuah topik. Total 5 jurnal atau penelitian terdahulu yang ditemukan oleh penulis. 5 jurnal dipilih oleh penulis dinilai paling terbaru yakni yang terbit dari tahun 2021 hingga 2025, rinci, lengkap, dan jelas, serta adanya kesamaan variabel yang dianalisis. Pemilihan hanya 5 jurnal karena *non-SLRs* bersifat naratif dan tidak selalu mengikuti prosedur yang ketat, sehingga jika jurnal yang dipilih lebih banyak, akan menghasilkan analisis yang kurang relevan dan terlalu luas. Hasil penelitian terdahulu dengan variabel X *job satisfaction* atau *job embeddedness*, dan variabel Y *turnover intention* disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1 *Literatur Review*

<i>Author (Year)</i>	<i>Title</i>	<i>Journal</i>	<i>Result(s)</i>
----------------------	--------------	----------------	------------------

Saputra & Syah (2025)	<i>Servant Leadership, Perceived Organizational Support, Job Embeddedness, Job Satisfaction, dan Perceived Supervisor Support terhadap Turnover Intention</i>	Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan	Pengaruh positif antara <i>servant leadership</i> dengan <i>job embeddedness</i> . Pengaruh positif antara <i>servant leadership</i> terhadap <i>job satisfaction</i> . Pengaruh negatif antara <i>perceived organizational support</i> terhadap <i>turnover intention</i> . Pengaruh negatif <i>job embeddedness</i> terhadap <i>turnover intention</i> . Hubungan positif antara <i>job satisfaction</i> dengan <i>turnover intention</i> . <i>Servant leadership</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> . <i>Perceived supervisor support</i> memperkuat hubungan antara <i>job embeddedness</i> dengan <i>turnover intention</i> . <i>Perceived supervisor support</i> berperan sebagai moderasi melemahkan hubungan antara <i>perceived organizational support</i> terhadap <i>turnover intention</i> . <i>Perceived supervisor support</i> berperan sebagai moderasi melemahkan hubungan antara <i>job satisfaction</i> terhadap <i>turnover intention</i> .
-----------------------	---	---	--

Rizky & Prastyani (2023)	Pengaruh Kompensasi, <i>Job Crafting</i> dan <i>Job Embeddedness</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan	Kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> . <i>Job crafting</i> memiliki pengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> . <i>Job embeddedness</i> memiliki pengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .
Axelsia & Hadi (2022)	Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> dan <i>Job Embeddedness</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Pekerja Bidang <i>Food & Beverage</i> selama Pandemi COVID-19	Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental	Terdapat pengaruh antara <i>job satisfaction</i> dan <i>job embeddedness</i> terhadap <i>turnover intention</i> pada pekerja bidang <i>food & beverage</i> selama pandemi COVID-19. Secara parsial, <i>job satisfaction</i> tidak berpengaruh secara signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Sedangkan, <i>job embeddedness</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
Risaldy & Ananda (2022)	Pengaruh <i>Job Embeddedness</i> , Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	e-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management	Tidak terdapat pengaruh <i>job embeddedness</i> terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT ABC. Terdapat pengaruh kepuasan kerja secara negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT ABC.

	Karyawan PT ABC		Tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT ABC.
Wahidah & Suhariadi (2021)	Pengaruh <i>Job Embeddedness</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	Jurnal Fenomena	<i>Job embeddedness</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .

Sumber: Data Diolah (2025).

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Saputra dan Syah (2025) menghasilkan bahwa *job embeddedness* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Pengaruh negatif disebabkan dari beberapa faktor, antara lain ikatan yang dibangun oleh karyawan dengan perusahaan, kecocokan antar karyawan dengan aktivitas yang ada pada perusahaan, dan budaya di dalam perusahaan yang telah mengikat karyawan agar tetap berada dalam perusahaan. Karyawan merasa kesulitan untuk meninggalkan pekerjaan karena keterikatan emosional dari karyawan, serta komitmen yang tinggi membuat karyawan enggan untuk meninggalkan pekerjaan. Tingginya *job embeddedness* membuat karyawan kesulitan untuk meninggalkan organisasi. Penelitian juga menemukan terdapat hubungan positif antara *job satisfaction* dengan *turnover intention*. Ketika karyawan merasa pekerjaan mereka telah melewati harapan serta sampai memberikan kepuasan, karyawan enggan mencari peluang kerja di perusahaan lain.

Penelitian kedua yang dilakukan oleh Rizky & Prastyani (2023) menunjukkan bahwa *job embeddedness* tidak meningkatkan adanya *turnover intention*. Karyawan dapat menilai bagaimana kinerja perusahaan dan bagaimana perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang. Pekerjaan yang dikerjakan akan memberikan peluang bagi karyawan untuk berkembang, seperti melanjutkan pendidikan. Kesempatan karyawan untuk bisa berkembang akan membuat karyawan bertahan dan berkontribusi bagi perusahaan. Karyawan yang bertahan lama akan mencapai usia pensiun, oleh karena itu, perusahaan dapat mempersiapkan tunjangan pensiun. Sikap karyawan yang tetap bertahan didukung oleh gaji yang sesuai dengan kinerja karyawan. Gaji yang sesuai dengan kinerja akan menurunkan keinginan *turnover*. Generasi Y memiliki harapan yang tinggi

terhadap pekerjaan mereka, seperti kesempatan belajar, pengembangan karir, serta kompensasi (Burstein, 2013).

Penelitian ketiga dilakukan oleh Axelsia dan Hadi (2022) menghasilkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *job satisfaction* dan *job embeddedness* terhadap *turnover intention* pada pekerja bidang *food & beverage* selama pandemi COVID-19. Secara parsial, *job satisfaction* tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan, *job embeddedness* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian keempat yang dilakukan oleh Risaldy & Ananda (2022) menunjukkan bahwa *job embeddedness* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Penelitian kelima yang dilakukan oleh Wahidah & Suhariadi (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung dari *job embeddedness* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Y di Indonesia yang memiliki masa kerja lebih dari sembilan bulan. Individu yang memiliki kelekatan dengan organisasinya akan bertahan dalam organisasi, atau tingkat *turnover intention* semakin rendah. Hal utama yang membuat generasi Y bertahan dalam organisasi adalah dimensi *fit*, dimana kesesuaian yang dirasakan oleh karyawan dengan organisasi dan lingkungan menjadi faktor utama untuk bertahan dalam organisasi.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Hasil dari total 5 jurnal yang digunakan sebagai rujukan dalam *literatur review* ditemukan bahwa terdapat 4 jurnal yang mengemukakan bahwa *job embeddedness* memberikan pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Jurnal yang menyatakan bahwa *job embeddedness* tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* adalah dikarenakan karyawan dapat menilai bagaimana kinerja perusahaan dan bagaimana perusahaan bisa memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang, yang akan menurunkan keinginan *turnover*. 4 jurnal menghasilkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. 1 jurnal yang tidak menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* adalah karena penelitian yang dilakukan tidak menyertakan variabel *job satisfaction* sebagai variabel bebas.

Hal utama yang membuat generasi Y bertahan dalam organisasi adalah dimensi *fit* dari *job embeddedness*, dimana kesesuaian yang dirasakan oleh karyawan dengan

organisasi dan lingkungan menjadi faktor utama untuk bertahan dalam organisasi. Generasi Y memiliki harapan yang tinggi terhadap pekerjaan mereka, seperti kesempatan belajar, pengembangan karir, serta kompensasi. Organisasi harus bisa menyesuaikan harapan generasi Y dengan realitas pekerjaan mereka, agar dapat meningkatkan *job satisfaction*.

Penelitian ini masih mengandung kelemahan. Penelitian selanjutnya diharapkan bisa menutupi kekurangan dalam penelitian ini melalui penggunaan variabel yang lebih bervariasi dan subjek penelitian yang lebih spesifik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., Shahjehan, A. & Shah, S.I. (2018). Frontline Employees' High-Performance Work Practices, Trust in Supervisor, Job-Embeddedness and Turnover Intentions in Hospitality Industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 30(3). 1436-1452. doi: <https://doi.org/10.1108/ijchm-11-2016-0633>.
- Amri, A. R., Ribhan, Ahadiat, A. (2022). the Influence of Job Satisfaction and Psychological Well-Being on Turnover on Hospital Employees. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*. 7(2). 2677-2684. doi: <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i2.6332>.
- Axelsia, C. R. & Hadi, C. (2022). Pengaruh Job Satisfaction dan Job Embeddedness terhadap Turnover Intention pada Pekerja Bidang Food & Beverage selama Pandemi COVID-19. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental*. 2(1). 704-710. doi: <https://doi.org/10.20473/brpkm.v2i1.36567>.
- Ballesteros-Leiva, F., St-Onge, S., & Dufour, M. È. (2023). Furloughed Employees' Voluntary Turnover: The Role of Procedural Justice, Job Insecurity, and Job Embeddedness. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 20(9). doi: <https://doi.org/10.3390/ijerph20095664>.
- Colarelli, S. M. (1984). Methods of Communication and Mediating Processes in Realistic Job Previews. *Journal of Applied Psychology*. 69(4). 633-642. doi: <https://doi.org/10.1037//0021-9010.69.4.633>.
- Dukhaykh, S. (2023). Exploring the Relationship Between Work – Family Conflict, Family – Work Conflict and Job Embeddedness: Examining the Mediating Role of Emotional Exhaustion. *Psychology Research and Behavior Management*. 16(1). 4859–4868. doi: <https://doi.org/10.2147/PRBM.S429283>.
- Fan, D., Breslin, D., Callahan, J. L., & Iszatt-White, M. (2022). Advancing Literature Review Methodology Through Rigour, Generativity, Scope and Transparency. *International Journal of Management Reviews*. 24(2). 171-180. doi: <https://doi.org/10.1111/ijmr.12291>.
- Hom, P. W., Tsui, A. S., Wu, J. B., Lee, T. W., Zhang, A. Y., Fu, P. P., Li, L. (2009). Explaining Employment Relationships with Social Exchange and Job Embeddedness. *Journal of Applied Psychology*. 94(2). 277-297. doi: <https://doi.org/10.1037/a0013453>.
- Ismiyati. (2020). Dampak Human Capital pada Kinerja Organisasi. *Jurnal Administrasi dan Kesekretarisan*. 5(1). 56-73.
- Issa, D. A. R. M., Faiz, A., Gelaidan, H. M. (2013). Job Satisfaction and Turnover Intention Based on Sales Person Standpoint. *Middle-East Journal of Scientific Research*. 14(4). 525-531.

- Kraus, S., Durst, S., Ferreira, J. J., Veiga, P., Kailer, N., & Weinmann, A. (2022). Digital Transformation in Business and Management Research: an Overview of the Current Status Quo. *International Journal of Information Management*. 63. doi: <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2021.102466>.
- Lim, W. M., Kumar, S., & Ali, F. (2022). Advancing Knowledge Through Literature Reviews: 'What', 'Why', and 'How to Contribute'. *the Service Industries Journal*. 42(7-8). 481-513. doi: <https://doi.org/10.1080/02642069.2022.2047941>.
- Manurung, M. T. & Ratnawati, I. (2013). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada STIKES Widya Husada Semarang). *Diponegoro Journal of Management*. 1(2). 145-157. doi: <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/794/768>.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover. *Academy of Management Journal*. 44(6). 1102-1121.
- Post, C., Sarala, R., Gattrell, C., & Prescott, J. E. (2020). Advancing Theory With Review Articles. *Journal of Management Studies*. 57(2). 351-376. doi: <https://doi.org/10.1111/joms.12549>.
- Risaldy, A. & Ananda, D. F. (2022). Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *e-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management*. 2(4). 201-208. doi: [10.34208/ejmtsm.v2i4.1801](https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i4.1801).
- Rizky, W. M. & Prastyani, D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Job Crafting dan Job Embeddedness terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*. 2(9). 2867-2882. doi: <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i9.1345>.
- Saputra, E. & Syah, T. Y. R. (2025). Servant Leadership, Perceived Organizational Support, Job Embeddedness, Job Satisfaction, dan Perceived Supervisor Support terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*. 3(3). 175-195. doi: <https://doi.org/10.61132/maeswara.v3i3.1841>.
- Setthakorn, K. P., Rostiani, R., & Schreier, C. (2024). A Meta-Analytic Review of Job Embeddedness and Turnover Intention: Evidence from South-East Asia. *SAGE Open*. 14(2), 1-10. doi: <https://doi.org/10.1177/21582440241260092>.
- Snyder, H. (2019). Literature Review as a Research Methodology: an Overview and Guidelines. *Journal of Business Research*. 104. 333-339. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>.
- Wahidah, I. & Suhariadi, F. (2021). Pengaruh Job Embeddedness terhadap Turnover Intention. *Jurnal Fenomena*. 30(2). 1-9. doi: [10.30996/fn.v30i2.6052](https://doi.org/10.30996/fn.v30i2.6052).
- Wahyudi, I., Nurmalasari, A., Bikorin, Akmal, M., Primartono, Y. R. (2024). Kajian Literatur: Faktor yang mempengaruhi Turnover Intention Karyawan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*. 2(2). 47-53. doi: <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i2.704>.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing Job Satisfaction: Separating Evaluations, Beliefs and Affective Experiences. *Human Resource Management Review*. 12(2). 173-194. doi: [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00045-1](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00045-1).
- Wibowo, F. & Utomo, C. W. (2023). Peran Human Capital di Perusahaan. *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 15-21. doi: [10.30787/jiembiv1i1.1176](https://doi.org/10.30787/jiembiv1i1.1176).
- Yucel, Ilhami. (2012). Examining the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: an Empirical Study.

- International Journal of Business and Management*. 7(20). 44-58. doi: [10.5539/ijbm.v7n20p44](https://doi.org/10.5539/ijbm.v7n20p44).
- Pew Research Center. (2019). *Defining Generations: Where Millennials End and Generation Z Begins*. Washington, D. C.: Michael Dimock. Retrieved from <https://www.pewresearch.org/short-reads/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/>.
- Burstein, D. (2013). *Fast Future: How the Millennial Generation is Shaping Our World*. Boston: Beacon Press.
- Dharma, Surya. (2013). *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Locke, E. A., & Dunnette, M. D. (1976). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology: The Nature and Causes of Job Satisfaction*. Skokie: Rand McNally.
- Myers, David G. (2012). *Psikologi Sosial Jilid 2*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Robbins, S. P. & Coulter, M. (2010). *Manajemen: Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior: Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.