

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Awal tahun 2020 tepatnya pada bulan Maret, Indonesia dihebohkan dengan fenomena pandemic covid-19. Hingga Desember 2020, kasus covid-19 di Indonesia mencapai 605.243 dengan 89.846 kematian di 34 provinsi (Sari & Aditya, 2020). Penyebaran dan peningkatan jumlah kasus covid-19 terjadi dengan waktu yang sangat cepat memberikan dampak pada penurunan ekonomi. Berbagai cara dilakukan pemerintah untuk memutus rantai penyebaran virus covid-19, salah satu cara yang dilakukan yaitu dengan menerbitkan PP Nomor 21 Tahun 2020 tentang kebijakan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) yang mengakibatkan terbatasnya berbagai aktivitas masyarakat (Hakim, 2020). Terbatasnya aktivitas yang dilakukan masyarakat dapat mempengaruhi operasional perusahaan baik dalam skala besar maupun kecil. Hal ini mengakibatkan perusahaan mengalami penurunan pendapatan bahkan dapat menyebabkan kebangkrutan perusahaan.

Perusahaan yang mengalami kebangkrutan membutuhkan komitmen karyawan untuk tetap bekerja memajukan perusahaan sehingga *job embeddedness* pada diri karyawan sangat penting bagi perusahaan. *Job embeddedness* diartikan sebagai sikap yang dimiliki karyawan untuk tetap bertahan pada pekerjaan mereka (Granovetter, 2010). Karatepe & Ngeche, (2012) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki *job embeddedness* yang tinggi memilih untuk tinggal dipekerjaan mereka dan menunjukkan kinerja

yang baik. Terdapat beberapa cara yang bisa dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan *job embeddedness* karyawannya. Salah satu faktor penentunya yaitu *leader member exchange*. *Leader member exchange* adalah hubungan saling mempengaruhi antara atasan dan bawahan yang lebih menekankan pada kualitas hubungan dari interaksi keduanya (O'Donnell *et al.*, 2012).

Kharimah & Agus, (2019) menambahkan bahwa *leader member exchange* merupakan hubungan antara pimpinan dengan karyawan dalam suatu unit organisasi. *Leader member exchange* yang berkualitas dapat dilihat dari kepercayaan (*loyalty*), kontribusi (*contribution*), rasa hormat (*profesional respect*) dan pengaruh timbal balik (*feed back*) antara karyawan dengan pimpinan maupun dengan tim (Kartika & Suharnomo, 2016). Dengan adanya *leader member exchange* diharapkan memberikan dampak positif yang membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya, hal ini karena pimpinan memberikan perhatian dan kepercayaan yang tinggi pada karyawan.

Selain *leader member exchange* terdapat faktor lain yang dapat meningkatkan *job embeddedness* karyawan yaitu persepsi dukungan organisasi atau *perceived organizational support* (Giosan *et al.*, 2005). Menurut Ariarni & Afrianty, (2017) Persepsi dukungan organisasi atau *perceived organizational support* diartikan sebagai persepsi karyawan terhadap organisasi dengan melihat sejauh mana organisasi menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Anggapan bahwa karyawan diberikan dukungan dan diperhatikan oleh organisasi timbul ketika karyawan merasa bahwa organisasi berusaha memenuhi kebutuhan mereka. Organisasi umumnya memberikan dukungan-dukungan positif seperti

penghargaan, kepedulian, gaji, tunjangan kesehatan, hak bersuara, kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan aman serta bantuan lain yang dapat menunjang pekerjaan dan kesejahteraan mereka (Kharimah & Agus, 2019). Menurut Suraya & Nurtjahjanti, (2019) karyawan menganggap organisasi sebagai sumber penting bagi kebutuhan sosioemosional. Semakin banyak keuntungan ataupun dukungan yang diperoleh karyawan dari organisasi maka akan menumbuhkan rasa *job embeddedness*, dimana karyawan memilih untuk bertahan pada pekerjaannya.

Hasil penelitian Banan, (2017) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi dapat berpengaruh dalam meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bertahan dengan organisasi tempatnya bekerja. Persepsi positif karyawan mengenai bentuk dukungan dari organisasi seperti memperhatikan kontribusinya dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka membuat karyawan merasa bahwa organisasi memberikan dukungan positif terhadap kinerjanya sehingga mereka memilih untuk tetap bertahan pada organisasi tempatnya bekerja merupakan representasi dari *job embeddedness*.

Untuk menguatkan pengaruh positif *leader member exchange* dan *perceived organizational support* terhadap *job embeddedness* maka dibutuhkan peran variabel moderasi. Variabel moderasi dalam penelitian ini adalah *self efficacy*. *Self efficacy* diartikan sebagai keyakinan individu yang timbul karena kepercayaan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Putri & Wibawa, 2016). Nuruddin & Sridadi, (2019) menambahkan bahwa kepercayaan diri yang tinggi membuat seorang individu lebih mungkin memulai sebuah tindakan, mengejanya dan

mempertahankan kegigihan tersebut, karena mereka merasa yakin dapat menangani apa yang mereka inginkan atau perlu dilakukan untuk memenuhi tugas yang diberikan. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung menikmati pekerjaan yang dimilikinya. Apabila seorang karyawan memiliki rasa percaya diri serta mengetahui bahwa dirinya kompeten maka ia akan lebih berani serta tidak merasa sungkan kepada atasan untuk mengekspresikan apa yang dirasakan sehingga dukungan yang diberikan organisasi seperti hubungan yang baik dengan atasan akan meningkat. Dengan adanya peran *self efficacy* diharapkan dapat memoderasi pengaruh *leader member exchange* dan *perceived organizational support* terhadap *job embeddedness*.

Melihat pentingnya peran lembaga perbankan terhadap perekonomian Indonesia, perbankan syariah diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya. Dilansir dari berita Bisnis.com pada 29 Desember 2020 Menteri Keuangan Sri Mulyani Indrawati menyatakan kinerja perbankan syariah ditengah pandemi covid-19 tumbuh stabil bahkan lebih tinggi jika dibandingkan perbankan konvensional (Elena, 2020). Artinya perbankan syariah tetap berperan positif dalam menjaga dan memulihkan perekonomian Indonesia yang terpuruk akibat pandemi. Penelitian ini akan dilakukan pada bank syariah yang sudah menerapkan sistem GCG (Good Corporate Governance) sesuai peraturan yang ditetapkan Bank Indonesia. Penerapan GCG oleh Bank Indonesia terbukti dapat meningkatkan kinerja keuangan perbankan syariah (Eksandy, 2018). Penelitian ini menggunakan tiga objek bank syariah yaitu Bank Syariah Indonesia, Bank Madina Syariah dan Bank Muamalat. Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, peneliti mengangkat

judul “**Pengaruh *Leader Member Exchange* dan *Perceived Organizational Support* Terhadap *Job Embeddedness* dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Moderasi**”.

B. Rumusan Masalah

Permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini adalah dalam keadaan pandemic seperti saat ini perusahaan tetap membutuhkan SDM yang kompeten serta mau mendedikasikan dirinya untuk perusahaan. Untuk itu perusahaan berkontribusi untuk memunculkan rasa *job embeddednes* pada karyawan. Cara yang dapat dilakukan untuk memunculkan *job embebedness* karyawan adalah adanya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan serta dukungan dari organisasi. Oleh karena itu dibutuhkan *leader member exchange* (LMX) serta *perceived organizational support* (POS) yang dapat mempengaruhi *job embeddedness* karyawan. *Self efficacy* adalah keyakinan dalam diri karyawan atas kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Maka *self efficacy* ditambahkan sebagai variabel moderasi guna memperjelas pengaruh positif antara *leader member exchange* dan *perceived organizational support* terhadap *job embeddedness*. Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *leader member exchange* berpengaruh positif terhadap *job embeddedness*?
2. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *job embeddedness*?

3. Apakah *self efficacy* dapat memoderasi pengaruh positif *leader member exchange* terhadap *job embeddedness*?
4. Apakah *self efficacy* dapat memoderasi pengaruh positif *perceived organizational support* terhadap *job embeddedness*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang dipaparkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah *leader member exchange* berpengaruh positif terhadap *job embeddedness*.
2. Untuk mengetahui apakah *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *job embeddedness*.
3. Untuk mengetahui apakah *self efficacy* dapat memoderasi pengaruh positif *leader member exchange* terhadap *job embeddedness*.
4. Untuk mengetahui apakah *self efficacy* dapat memoderasi pengaruh positif *perceived organizational support* terhadap *job embeddedness*.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan sebagai pengembangan teori serta memberi informasi dalam pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam bidang sumber daya manusia mengenai pengaruh *leader member exchange* dan *perceived organizational support* terhadap *job embeddedness* dengan *self efficacy* sebagai variabel moderasi serta dapat digunakan sebagai referensi oleh penelitian selanjutnya.

2. Teoritis

a. Bagi penulis

Dapat memberikan tambahan pengetahuan dalam menerapkan ilmu yang telah di pelajari di bangku perkuliahan serta menjadi persiapan untuk menghadapi dunia kerja yang sebenarnya.

b. Bagi perusahaan

Memberikan informasi bagi perusahaan tentang aspek apa saja yang perlu ditingkatkan, dipertahankan, dan direvisi ulang. Selain itu penelitian ini juga dapat dijadikan bahan evaluasi bagi perusahaan khususnya dalam hal pengelolaan manajemen sumber daya manusia dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia sehingga kedepannya dapat diterapkan secara lebih maksimal untuk perusahaan.

c. Bagi pembaca

Dapat memberikan tambahan wawasan dan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.