

**PENGARUH *CAREER CALLING* DAN *WORK-FAMILY CONFLICT*
TERHADAP *JOB EMBEDDEDNESS* DENGAN *CAREER*
ADAPTABILITY SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Kasus Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Universitas Andalas
Kota Padang)**

TESIS



Oleh :

**AL LYA RAZAQ
2210018212005**

**PROGRAM STUDI MAGISTER SAINS MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUNG HATTA
2024**

**PENGARUH *CAREER CALLING* DAN *WORK-FAMILY CONFLICT*
TERHADAP *JOB EMBEDDEDNESS* DENGAN *CAREER*
ADAPTABILITY SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Kasus Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Universitas Andalas
Kota Padang)**

Oleh :
AL LYA RAZAQ
NPM. 2210018212005

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji
Padang Tanggal 09 Maret 2024

Menyetujui

Pembimbing I,



Sefnedi, S.E., M.M., Ph.D

Pembimbing II,



Reni Yuliviona, S.E., M.M. Ph.D

Ketua Program Studi,



Reni Yuliviona, S.E., M.M. Ph.D

**PENGARUH CAREER CALLING DAN WORK-FAMILY CONFLICT
TERHADAP JOB EMBEDDEDNESS DENGAN CAREER
ADAPTABILITY SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

(Studi Kasus Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Universitas Andalas Kota Padang)

Oleh :
AL LYA RAZAQ
NPM. 2210018212005

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji
Padang Tanggal 09 Maret 2024

Ketua,

Sefnedi, S.E., M.M., Ph.D

Sekretaris,

Resi Yuliviona, S.E., M.M. Ph.D

Anggota,

Dr. Zaitul, S.E., M.BA., Ak.CA

Anggota,

Dr. Dwi Fitri Puspa, S.E., M.Si., Ak.CA

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar Magister Sains Manajemen pada Tanggal 09 Maret 2024



Program Pascasarjana,
Dean
Dr. Erni Febrina Hararap, S.E., M.Si

Pengaruh *Career Calling* dan *Work-Family Conflict* terhadap *Job Embeddedness* dengan *Career Adaptability* Sebagai Variabel Mediasi (Studi kasus Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Universitas Andalas Kota Padang).

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh panggilan karir pegawai dan konflik keluarga-pekerjaan terhadap keterikatan kerja pegawai pemerintah di Rumah Sakit Universitas Andalas Padang. Selain itu penelitian ini menginvestigasi peran variabel adaptabilitas karir sebagai variabel mediasi antara panggilan karir dan konflik keluarga-pekerjaan terhadap keterikatan kerja. Keterikatan kerja pegawai merupakan variabel penting yang mendapat perhatian dalam kenyamanan dan bertahan dalam pekerjaan, sehingga dapat memberikan layanan yang optimal di Rumah Sakit Universitas Andalas Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Tenaga Kesehatan yang bekerja di Rumah Sakit Universitas Andalas Padang, dimana jumlah sampel sebanyak 148 pegawai dengan menggunakan Proporsional Cluster Random Sampling. Model penelitian ini diuji kesesuaiannya melalui analisis Structural Equation Model dengan menggunakan software Smart-PLS 3.2. Hasil penelitian membuktikan bahwa panggilan karir berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja, konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh negatif terhadap keterikatan kerja, panggilan karir berpengaruh positif terhadap adaptabilitas karir, konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh negatif terhadap adaptabilitas karir, adaptabilitas karir berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja, adaptabilitas karir memediasi hubungan antara panggilan karir dengan keterikatan kerja dan adaptabilitas karir memediasi hubungan antara konflik keluarga-pekerjaan dengan keterikatan kerja.

Kata Kunci: Keterikatan Kerja , Panggilan Karir, Konflik Keluarga-Pekerjaan dan Adaptabilitas Karir

The Influence of Career Calling and Work-Family Conflict on Job Embeddedness with Career Adaptability as a Mediating Variable (Case study of Health Workers at Andalas University Hospital, Padang City).

Abstract

This study aims to analyze the influence of employee Career calling and Work-family conflict on the Job Embeddedness of government employees at Andalas University Hospital, Padang. In addition, this research investigates the role of the Career adaptability variable as a mediating variable between Career calling and Work-family conflict on Job Embeddedness. Employee Job Embeddedness is an important variable that gets attention in terms of comfort and survival at work, so that they can provide optimal service at Andalas University Hospital, Padang. The population in this study were all Health Personnel employees who worked at Andalas University Hospital in Padang, where the sample size was 148 employees using Proportional Cluster Random Sampling. This research model was tested for suitability through Structural Equation Model analysis using Smart-PLS 3.2 software. The results of the research prove that Career calling has a positive effect on Job Embeddedness, Work family- conflict has a negative effect on Job Embeddedness, Career calling has a positive effect on Career adaptability, Work-family conflict has a negative effect on Career adaptability, Career adaptability has a positive effect on Job Embeddedness, Career adaptability mediates the relationship between Career calling and Job Embeddedness and Career adaptability mediates the relationship between Work-family conflict and Job Embeddedness.

Keywords : Job Embeddedness , Career Calling, Work Family-Conflict dan Career Adabtability

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT beserta junjungan besar Nabi Muhammad SAW, berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan tesis dengan judul “Pengaruh *Career Calling* dan *Work-Family Conflict* terhadap *Job Embeddedness* dengan *Career Adaptability* Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Tenaga Kesehatan (Nakes) di Rumah Sakit Universitas Andalas Kota Padang.

Dalam penulisan tesis ini, penulis telah banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibuk Prof. Dr. Diana Kartika, selaku Rektor Universitas Bung Hatta Padang.
2. Ibuk Dr. Erni Febriana Harahap, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta Padang.
3. Ibuk Reni Yuliviona, S.E., M.M. Ph.D, selaku Kaprodi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta Padang.
4. Bapak Sefnedi, S.E., M.M., Ph.D, selaku Pembimbing I dan Ibu Reni Yuliviona, S.E., M.M., Ph. D, selaku Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga serta fikirannya dalam memberikan bimbingan baik berupa ilmu, arahan, petunjuk, maupun saran yang sangat berkontribusi dalam penyelesaian tesis ini.
5. Bapak Dr. Zaitul, SE, MBA.,DBA.,Ak, CA., ASEAN CPA sebagai dosen penguji yang telah memberikan masukan maupun ilmu yang sangat bermamfaat.

6. Ibuk Dr. Dwi Fitri Puspa, S.E., M.Si., Ak., CA., sebagai dosen penguji yang telah memberikan masukan maupun ilmu yang sangat bermamfaat.
7. Segenap dosen Magister Sains Manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan semasa perkuliahan serta karyawan/karyawati Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta Padang.
8. Keluarga tercinta yang selalu memberi semangat dan dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini,
9. Rekan-rekan seperjuangan prodi Magister sains Manajemen yang senantiasa berbagi suka dan duka bersama penulis selama masa perkuliahan.
10. Semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu .

Dengan keterbatasan pengalaman, pengetahuan maupun kepustakaan, penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna dan perlu evaluasi lebih lanjut agar benar-benar bermanfaat. Penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran yang membangun demi perbaikan dimasa mendatang, terima kasih.

Padang, Maret 2024

Penulis,

AL Iya Razaq

DAFTAR ISI

	Halaman
COVER	i
ABSTRAK	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	14
2.1 Kajian Literatur	14
2.1.1 <i>Job Embededdness</i>	14
2.1.1.1 Pengertian <i>Job embededdness</i>	14
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Job Embededdness</i>	16
2.1.2 <i>Carerr Adabtability</i>	17
2.1.2.1 Pengertian <i>Career Adabtability</i>	17
2.1.2.2 Faktor-faktor <i>Career Adabtability</i>	18
2.1.2.3 Karakteristik <i>Carerr Adaptability</i>	19
2.1.3 <i>Career Calling</i>	21
2.1.3.1 Pengertian <i>Calling</i>	21
2.1.3.2 Karakteristik <i>Carerr Calinng</i>	22
2.1.4 <i>Work Family Conflict</i>	23
2.1.4.1 <i>Pengertian Work Family Conflict</i>	23
2.1.4.2 Faktor- Faktor <i>Work Family Conflict</i>	24

2.2 Pengembangan Hipotesis	26
2.2.1 Pengaruh <i>Career Calling</i> Terhadap <i>Job Embeddedness</i>	26
2.2.2 Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> terhadap <i>Job Embeddedness</i>	29
2.2.3 Pengaruh <i>Career Calling</i> terhadap <i>Career Adaptability</i>	30
2.2.4 Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> terhadap <i>Career adaptability</i>	31
2.2.5 Pengaruh <i>Career Adaptability</i> terhadap <i>Job Embeddedness</i>	32
2.2.6 <i>Career adaptability</i> Sebagai variable mediasi antara <i>Career Calling</i> Terhadap <i>Job Embeddedness</i>	34
2.2.7. <i>Career Adaptability</i> sebagai Variabel Mediasi antara <i>Work Family Conflict</i> dan <i>Job Embeddedness</i>	35
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian	37
BAB III METODE PENELITIAN	38
3.1 Objek Penelitian	38
Populasi dan Sampel Penelitian	38
3.2 Teknik Pengambilan Sampel	39
3.3 Metode Pengambilan Data	40
3.4 Jenis Data dan Sumber Data	40
3.5 Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel	41
3.5.1 <i>Job Embeddedness</i>	41
3.5.2 <i>Career Calling</i>	41
3.5.3 <i>Work Family Conflict</i>	43
3.5.4 <i>Career Adaptability</i>	45
3.6 Pengukuran Variabel	47
3.7 Teknik Analisis Data	47
3.7.1 <i>Measurement Model Assessment (MMA)</i>	48
3.7.1.1 <i>Convergent Validity</i>	48
3.7.1.2 <i>Discriminant Validity</i>	49
3.7.2 Analisis Deskriptif	49

3.7.3	R Square dan Q square	51
3.7.4	<i>Structural Model Assessment (SMA)</i>	52
3.7.5	Tipe Mediasi	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		54
4.1	Hasil Penelitian	54
4.1.1	<i>Respon Rate</i> Responden	54
4.1.2	Profil Responden	55
4.1.3	<i>Measurement Model Assessment</i>	57
4.1.3.1	<i>Convergent Validity</i>	57
4.1.3.2	<i>Discriminant Validity</i>	70
4.1.4	Analisis Deskriptif Variabel	73
4.1.4.1	<i>Job Embeddedness</i>	73
4.1.4.2	<i>Career Adaptability</i>	74
4.1.4.3	<i>Career Calling</i>	77
4.1.4.4	<i>Work Family-Conflict</i>	80
4.1.5	<i>R Square dan Q Square</i>	82
4.1.6	<i>Structural Model Assessment</i>	83
4.2	Pembahasan	86
4.2.1	Pengaruh <i>Career Calling</i> terhadap <i>Job Embeddedness</i>	86
4.2.2	Pengaruh <i>Work Family-Conflict</i> terhadap <i>Job Embeddedness</i>	89
4.2.3	Pengaruh <i>Career Calling</i> terhadap <i>Career Adaptability</i>	92
4.2.4	Pengaruh <i>Work Family-Conflict</i> terhadap <i>Career Adaptability</i>	95
4.2.5	Pengaruh <i>Career Adaptability</i> terhadap <i>Job Embeddedness</i>	97
4.2.6	Pengaruh <i>Career Adaptability</i> Mediasi Antara <i>Career Calling</i> terhadap <i>Job Embeddedness</i>	99
4.2.7	Pengaruh <i>Career Adaptability</i> Mediasi Antara <i>Work Family-Conflict</i> terhadap <i>Job Embeddedness</i>	102

BAB V PENUTUP.....	106
5.1 Kesimpulan	106
5.2 Implikasi Penelitian	107
5.2.1 Implikasi Praktis	107
5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian	109
DAFTAR PUSTAKA	111
LAMPIRAN	117

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Fenomena <i>Job Embeddedness</i> Rumah Sakit Universitas Andalas.....	6
Tabel 3.1 Tabel Sampel Penelitian.....	39
Tabel 3.2 Pengukuran Variabel Penelitian	47
Tabel 3.3 Kriteria Tingkat Capaian Responden (TCR	50
Tabel 3.4 Kriteria <i>R square</i> dan <i>Q square</i>	51
Tabel 3.5 Tipe Pengujian Mediasi	53
Tabel 4.1 Distribusi Kuesioner Penelitian.....	54
Tabel 4.2 Profil Responden	55
Tabel 4.3 Hasil Analisis <i>Outer Loading</i> (tahap I) <i>Job Embeddedness</i>	58
Tabel 4.4 Hasil Analisis <i>Outer Loading</i> (tahap II) <i>Job Embeddedness</i>	59
Tabel 4.5 Hasil Analisis <i>Outer Loading</i> (tahap I) <i>Career Adaptability</i>	60
Tabel 4.6 Hasil Analisis <i>Outer Loading</i> (tahap II) <i>Career Adaptability</i>	62
Tabel 4.7 Hasil Analisis <i>Outer Loading</i> (tahap I) <i>Career Calling</i>	63
Tabel 4.8 Hasil Analisis <i>Outer Loading</i> (tahap II) <i>Career Calling</i>	66
Tabel 4.9 Hasil Analisis <i>Outer Loading</i> (tahap I) <i>Work Family-Conflict</i>	67
Tabel 4.10 Hasil Analisis <i>Outer Loading</i> (tahap II) <i>Work Family-Conflict</i>	69
Tabel 4.11 <i>Discriminant Validity</i> dengan Metode Fornell Larcker Criterion	70
Tabel 4.12 <i>Discriminant Validity</i> dengan Metode <i>Cross loading</i>	71
Tabel 4.13 <i>Discriminant Validity</i> dengan Metode Heterotrait-Monotrait Ratio.....	72
Tabel 4.14 Deskripsi <i>Job Embeddedness</i>	73
Tabel 4.15 Deskripsi <i>Career Adaptability</i>	74
Tabel 4.16 Deskripsi <i>Career Calling</i>	77
Tabel 4.17 <i>Work Family-Conflict</i>	80
Tabel 4.18 <i>R Square</i> dan <i>Q Square</i>	82
Tabel 4.19 Pengujian Hipotesis H ₁ -H ₅	84
Tabel 4.20 Pengujian Hipotesis H ₆ -H ₇	85

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	37
Gambar 4.1 <i>Structural Model Assessment</i>	83

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran I Kuesioner Penelitian	118
Lampiran II Tabulasi Data.....	124
Lampiran III Profil Responden.....	150
Lampiran IV <i>Measurement Model Assesment</i>	152
Lampiran V Analisis Deskriptif.....	159
Lampiran VI <i>R Square</i> dan <i>Q Square</i>	163
Lampiran VII <i>Structural Model Assesment</i>	164

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap instansi layanan kesehatan mengharapkan karyawan dan pegawai untuk menjadi manusia yang proaktif dan menunjukkan inisiatif, memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan profesional diri serta harus optimis untuk bekerja dengan standar yang tinggi. Sehingga akan timbul dengan adanya rasa kenyamanan, dimana karyawan dan pegawai akan memberikan performa dan hasil yang terbaik jika mereka merasa nyaman dalam bekerja maka akan menimbulkan perasaan senang, menyukai dan menikmati setiap pekerjaan yang dilakukannya.

Sumber daya manusia yang ada dalam Instansi layanan Kesehatan dapat berkembang dengan baik, apabila pegawai Tenaga Kesehatan dalam organisasi tersebut akan mengalami perkembangan yang baik pula. Begitupun sebaliknya, jika sumber daya manusia yang ada dalam instansi layanan tidak dapat berkembang dengan baik khususnya bagi Tenaga Kesehatan mengalami masalah, maka hal tersebut akan berakibat mundurnya kualitas dan kuantitas layanan kesehatan di instansi tersebut .

Tenaga kesehatan (Nakes) memiliki peranan penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang maksimal kepada masyarakat agar masyarakat mampu untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat sehingga akan terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial

dan ekonomi serta sebagai salah satu unsur kesejahteraan umum sebagaimana dimaksud dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Kementerian Kesehatan RI, 2014)

Berdasarkan undang-undang Nomor 44 Tahun 2009 menyatakan bahwa rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Dalam melaksanakan, meningkatkan dan menjaga pelayanan kesehatan di rumah sakit, kualitas dan kuantitas sumber daya manusia sangatlah penting, yang mana dalam mempertahankan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia itu sendiri perlu diperhatikan ikatan kerjanya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai (UU RI, 2009).

Rumah Sakit Unand merupakan salah satu rumah sakit yang berada di bawah pengelolaan Universitas Andalas yang berlokasi di kompleks kampus Universitas Andalas, Limau Manis, Kecamatan Pauh, Kota Padang, Sumatera Barat. Rumah sakit ini memiliki sarana dan prasana yang memadai untuk pasien yang ingin berobat ke rumah sakit dan salah satu rumah sakit Pendidikan Tipe B di kota Padang dibawah pengelolaan Universitas Andalas. yang mana rumah sakit ini mendapatkan akreditasi Paripurna dengan layanan instalasi rawat inap, pelayanan kamar operasi, pelayanan UGD, instalasi farmasi, pelayanan pasien rujukan, pelayanan ICU, ambulance, pelayanan penunjang radiologi, laboratorium dan gizi serta dilengkapi fasilitas radioterapi yang sangat modern (Khairiyah et al., 2020).

Dalam dunia pekerjaan seringkali kita menemukan fenomena dimana banyak pegawai yang memilih untuk pindah dari pekerjaan dan banyak pula pegawai yang memilih untuk tetap bertahan/tinggal dalam perusahaan tersebut. Pegawai yang memutuskan untuk pindah ataupun tetap bertahan dalam perusahaan umumnya didasarkan pada berbagai macam alasan. Pegawai yang memilih untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja dapat dipicu oleh rasa ketidaknyamanan yang mereka rasakan. Rasa ketidaknyamanan tersebut dapat disebabkan oleh banyak hal seperti misalnya konflik kerja, adaptasi karir, rekan kerja, pengembangan layanan, dan pengembangan karir, sehingga kompensasi yang tidak sesuai dengan sebagaimana mestinya.

Bukan hanya dipengaruhi oleh rasa ketidaknyamanan saja, pegawai yang memilih untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja dapat dipicu oleh keinginan mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik ataupun karena rasa nyaman dengan lingkungan yang baru sehingga membuat mereka lebih memilih untuk meninggalkan pekerjaannya. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan perumahan adalah dengan adanya *Job Embeddedness*, setiap orang akan bertahan karena kemampuan mereka— atau secara keseluruhan kesesuaian dengan pekerjaan atau lingkungan sekitar. Dengan adanya sikap *Job Embeddedness* yang tinggi terhadap pekerjaan mereka di layanan sektor rumah sakit maka akan memberikan manfaat bagi instansi tersebut semakin maju dan berkembang.

Keinginan untuk menetap ini telah terbukti diprediksi oleh job embeddedness (Lee, et al., 2004; Malloy, Holtom & Lee, 2007; Murphy, et al.,

2013) bahwa untuk dapat meningkatkan pengembangan sektor layanan menemukan bahwa keinginan untuk menetap dan produktivitas berhubungan secara signifikan dengan pengembangan karyawan.(Kiazad et al., 2015).

Hal ini sejalan dengan pendapat (Pamela, 2008) bahwa “*Job Embeddedness* merupakan keterkaitan, kecocokan dan keterikatan secara finansial seorang individu dengan keluarga, pekerjaan, komunitas serta lingkungan fisik dimana dirinya tinggal. Sehingga seorang individu yang memiliki *Job Embeddedness* yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi walaupun berada pada lingkungan kerja yang tidak memuaskan.

Berdasarkan data diatas dapat diartikan untuk mengetahui kenapa pentingnya *Job Embeddedness* bagi seorang karyawan, diharapkan dapat meningkatkan ikatan kualitas dan kuantitas di tempat kerja. Dengan Adanya sikap *Job Embeddedness* membuat seseorang akan bekerja dengan totalitas serta mencurahkan segala yang ada didalam dirinya untuk bekerja. Dari pendapat diatas didukung juga oleh peneliti terdahulu oleh Yang et al., (2019) mengatakan bahwa Pengetahuan tentang pegawai sangat diperlukan dalam bekerja, dan diperkuat oleh ahli lainnya mengatakan bahwa : Pekerjaan yang baik akan mempengaruhi kualitas sebuah Instansi. Semakin tinggi indeks pengembangan karir di lingkungan kerja yang dicapai, semakin sangat tinggi juga kualitas layanan tersebut.

Sementara bertentangan dengan peneliti terdahulu lainnya mengatakan bahwa Model ini memberikan wawasan baru terhadap pernyataan apakah mereka sedang tidak bekerja keterikatan memperkuat atau melemahkan suatu efek pada

keterikatan pada hasil kerja. Keterikatan kerja pada umumnya sepakat bahwa dampak negatif keterikatan kerja paling kuat ketika karyawan sangat terikat pekerjaannya, hasil kerja menentukan apakah keterikatan di luar pekerjaan menghasilkan efek sinergis atau kontraaktif. (Feldman et al., 2012).

Hal ini juga dijelaskan oleh (Huning, 2021) *Job Embeddednes* terdiri dari faktor di dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan yang dapat menyebabkan pergantian. Tiga dimensi utama termasuk hubungan, kecocokan, dan pengorbanan pegawai, yang diakui sebagai efek aditif dan kompensasi pada retensi dalam suatu organisasi. Salah satu rumah sakit harus menyadari pentingnya *Job embaddedness*, bahwa kecocokan akan tertanam dalam diri, tetapi belum tentu dengan yang lainnya. Oleh Karena itu *Job Embeddedness* secara singkat menjelaskan suatu perasaan seorang karyawan yang mendorongnya untuk tetap bekerja di perusahaan tempatnya bekerja. Sehingga dalam teorinya semakin banyak bentuk hubungan yang dibentuk maka akan menyebabkan individu tersebut tetap bertahan dengan pekerjaan dan organisasinya.

Untuk menyelidiki lebih jauh fenomena *Job Embededdness* pada Rumah Sakit Unand Kota Padang, maka dilakukan survey awal dengan penelitian ini dilakukan pada 30 orang pegawai Nakes yang bekerja di Rumah Sakit Univesitas Andalas Kota Padang, dimana hasil dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1.1
Hasil Fenomena *Job Embeddedness* pada Rumah
Sakit Unand Kota Padang

No	Pernyataan	Jawaban					Skor Total	Rata-Rata
		STS	TS	N	S	SS		
1	Saya merasa terikat dengan pekerjaan ini.	0	7	8	10	5	103	3,4
2	Akan sulit bagi saya untuk pergi dari pekerjaan ini.	0	5	9	11	5	106	3,5
3	Saya merasa memiliki kecocokan dengan pekerjaan ini.	0	7	7	10	6	105	3,5
4	Saya terlalu sibuk dengan pekerjaan ini	0	8	7	10	5	102	3,4
5	Saya tidak bisa meninggalkannya dari tempat saya bekerja.	0		5	15	10	125	4,1
6	Akan mudah bagi saya untuk pergi dari pekerjaan ini.	0	8	2	8	12	114	3,8
7	Saya memiliki hubungan erat dengan pekerjaan ini	0	8	12	5	5	97	3,2
Rata-Rata								3,48
Tingkat Capaian Responden (TCR)								69,6

Sumber : Hasil Survey awal 2023

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa skor rata-rata jawaban responden adalah dengan TCR sebesar 69,6 %. Hal ini dapat diartikan bahwa *Job Embeddedness* pegawai dengan pekerjaannya di Rumah Sakit Universitas Andalas Padang masih tergolong kategori cukup baik (Arikunto, 2006).

Menurut hasil survei dan wawancara secara langsung dengan beberapa pegawai di rumah sakit Universitas Andalas padang, permasalahan *Job Embeddedness* terjadi berupa adanya niat pegawai meninggalkan Rumah Sakit Universitas Andalas atas keinginan sendiri dan karena ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Hal ini didukung oleh Khairiyyah et al., (2020) mengatakan bahwa proses berkembangnya pegawai melalui promosi jabatan juga membuat adanya niat pegawai untuk keluar dari Rumah Sakit Universitas Andalas, pegawai merasa tidak akan ada kerugian yang besar baginya untuk meninggalkan pekerjaannya apabila memang ada pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaannya sekarang.

Salah satu variabel yang dapat mempengaruhi *Job Embeddedness* adalah *Career Calling* (Afiouni & Karam, 2019) *Career Calling* secara historis sering kali mengandaikan dan mereproduksi kepentingan-kepentingan dominan, dan sekaligus membuat keutuhan yang cenderung sebagai sumber pemanggilan diasumsikan berasal dari luar orang yang dipanggil. Oleh karena itu pengalaman kesulitan kontekstual dapat memainkan peran pekerjaan dalam panggilan karir untuk mendapatkan kembali kendali atas kehidupan seseorang dan upaya untuk mengurangi kesenjangan yang dialami.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa Dengan cara ini, panggilan karir di tempat kerja dalam konteks kesulitan mungkin memainkan peran yang bersifat inisiatif dan membebaskan, sehingga mengubah anggapan yang sudah ada sebelumnya bahwa panggilan karir bagi pegawai adalah pengalaman istimewa, tersedia bagi sebagian orang namun tidak bagi orang lain.

Variabel lain yang dapat mempengaruhi *Job Embeddedness* adalah *Career Adaptability*, menurut (Savickas & Porfeli, 2012) bahwa Kemampuan beradaptasi karir adalah konstruksi psikososial yang menunjukkan sumber daya individu untuk mengatasi kondisi saat ini dan yang diantisipasi tugas, transisi, trauma dalam peran pekerjaan mereka yang, pada tingkat tertentu, besar atau kecil, mengubah integrasi sosial mereka. Hal ini dapat di artikan bahwa semakin baik kemampuan beradaptasi dari seorang pegawai untuk menyelesaikan masalah yang asing, kompleks, dan tidak jelas yang muncul dari tugas-tugas perkembangan kejuruan, maka akan semakin tinggi keterkaitannya dengan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan *Job Embeddedness* pegawai di dalam layanan kesehatan.

Variabel lain yang mempengaruhi *Job Embeddedness* pegawai selain *Career Calling* dan *Career Adaptability* adalah *Work Family-Conflict*, menurut Husaini, (2016) bahwa konflik pekerjaan-keluarga menyebabkan hasil yang tidak seimbang dan berdampak negatif di tempat kerja dan kehidupan pribadi sehingga seseorang menjadi tidak seimbang dan tidak sesuai dengan pekerjaannya.

Hal ini dapat di artikan bahwa kualitas peran yang menurun, pengorbanan diri orang untuk menghindari terikat pada pekerjaan mereka, dan bersamaan dengan meningkatnya tingkat pengunduran diri. Maka dapat memiliki pandangan yang berbeda bahwa work-family conflict menyebabkan ketidakseimbangan antara tempat kerja dan kehidupan pribadi sehingga seseorang menjadi tidak seimbang dan cocok dengan pekerjaannya.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu oleh (Chunjiang dan Chen, 2020) yang menguji hubungan antara *Career Calling* on

Job Embeddedness: Mediating Roles of Work Family Conflict and Career Adaptability. Dimana dalam penelitian ini menjelaskan Secara khusus, temuan menunjukkan bahwa memegang panggilan karier terhadap perawat dapat diprediksi keterikatan kerja melalui dua jalur berbeda: di satu jalur Di sisi lain, tingkat panggilan karir perawat berhubungan positif dengan Work Family-Conflict, yang pada akhirnya memberikan pengaruh negatif terhadap pekerjaan mereka keterlekatan.

Di sisi lain, sejauh mana karir pegawai berhubungan positif dengan kemampuan beradaptasi karir, kemudian berdampak positif terhadap keterikatan pekerjaan mereka. Dengan melakukan hal ini, kami mengikuti rekomendasi untuk pemahaman komprehensif tentang bagaimana menghubungi rekanan dengan hasil perilaku yang relevan dengan profesi.

Berbeda dengan pengembangan peneliti terdahulu lainnya menurut (Husaini, 2016) dengan objek penelitian adalah seorang perawat yang mana menggunakan variable bebas *work overload*, *emotional Exhaustion* sebagai variable mediasi dan *Job Embeddedness* sebagai variable terikat. Sementara dalam penelitian ini yang menjadi variabel mediasinya adalah *Career Adabtability*, sedangkan *Job Embeddedness* varibel terikat dan *Career Calling*, *Work Family Conflict* sebagai variabel bebas.

Berdasarkan penelitian ini dapat dilakukan modifikasi dengan pengembangan penelitian terdahulu yang mana *Career Calling* dan *Work Family-Conflict* sebagai variable bebas, *Job Embeddednes* sebagai variabel terikat dan *Carerr Adaptabilty* sebagai varibel mediasi. Semakin tinggi tingkat *Career Calling*

dan Career Adaptability pegawai maka akan meningkatkan Job Embeddedness pegawai dalam bekerja, sehingga dapat menjadikan mereka tertanam dan merasa kecocokan dalam pekerjaan tertentu.

Dari uraian diatas peneliti tertarik melakukan sebuah penelitian terhadap Nakes untuk melihat pengaruh *Job Embeddedness* terhadap Rumah Sakit Universitas Andalas , sebagaimana penelitian ini dengan variabel bebas *Career Calling* dan *Work Family Conflict*, *Career Adaptability* sebagai variabel mediasi dan *Job Embeddedness* sebagai variabel terikat. Sehingga judul pada penelitian ini yaitu “Pengaruh *Career Calling* dan *Work-Family Conflict* terhadap *Job Embeddedness* dengan *Career Adaptability* Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Tenaga Kesehatan (Nakes) di Rumah Sakit Universitas Andalas Kota Padang.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka berikut ini dapat dikemukakan perumusan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *Career Calling* berpengaruh terhadap *Job Embeddedness* di Rumah Sakit Universitas Andalas ?
2. Apakah *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap *Job Embeddedness* di Rumah Sakit Universitas Andalas ?
3. Apakah *Career Calling* berpengaruh terhadap *Career Adaptability* di Rumah Sakit Universitas Andalas ?
4. Apakah *Work Family Conflict* berpengaruh Terhadap *Career Adaptability* di Rumah Sakit Universitas Andalas

5. Apakah *Career Adaptability* berpengaruh terhadap *Job Embeddedness* di Rumah Sakit Universitas Andalas ?
6. Apakah *Career Adaptability* memediasi hubungan antara *Career Calling* dan *Job Embeddedness* di rumah Sakit Universitas Andalas?
7. Apakah *Career Adaptability* memediasi hubungan antara *Work Family Conflict* dan *Job Embeddedness* di Rumah Sakit Universitas Andalas.?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang di paparkan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris :

1. Pengaruh *Career Calling* terhadap *Job Embeddedness* di Rumah Sakit Universitas Andalas ?
2. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Job Embeddedness* di Rumah Sakit Universitas Andalas ?
3. Pengaruh *Career Calling* terhadap *Career Adaptability* di Rumah Sakit Universitas Andalas ?
4. Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap *Career Adaptability* di Rumah Sakit Universitas Andalas
5. Pengaruh *Career Adaptability* terhadap *Job Embeddedness* di Rumah Sakit Universitas Andalas ?
6. Pengaruh *Career Adaptability* memediasi hubungan antara *Career Calling* dan *Job Embeddedness* di rumah Sakit Universitas Andalas?

7. Pengaruh *Career Adaptability* memediasi hubungan antara *Work Family Conflict* dan *Job Embeddedness* di Rumah Sakit Universitas Andalas.?

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian maka manfaat pada Penelitian ini adalah :

1. Secara Praktis

Secara praktis manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan pedoman dalam pengambilan keputusan tentang *Job Embeddedness* pada Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Universitas Andalas Padang dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Disamping itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan kebijakan terutama dalam rangka meningkatkan *Career Adaptability*, *Career Calling* dan *Job Embeddedness* terhadap Tenaga Kesehatan (Nakes) yang bekerja di rumah sakit dimasa yang akan datang di Rumah Sakit Universitas Andalas Padang.

2. Secara Teoritis

Secara teori manusia akan tetap tinggal baik karena kecocokan, keterkaitan, dan pengorbanan, masyarakat tetap mempertahankan sumber daya yang memiliki nilai intrinsik (pengorbanan) atau nilai instrumental (kesesuaian dan keterkaitan) karena hilangnya sumber daya merupakan hal yang menyedihkan. Selain itu dengan adanya *Job Embeddedness* didalam suatu pekerjaan, memungkinkan karyawan untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan secara lebih efektif, sehingga menjadikan mereka untuk

memperoleh lebih banyak sumber daya manusia, maka semakin banyak bentuk hubungan yang dibentuk maka akan menyebabkan individu tersebut tetap bertahan dengan pekerjaan dan organisasinya.