

Organizational Embeddedness dan Life Satisfaction Melalui Work Engagement

Benny Lubis, Adolf Bastian, Ririn Handayani^{1,2,3}

^{1,2,3}Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia.

ABSTRAK	KATA KUNCI
Kepuasan hidup dapat membentuk sikap dan perilaku karyawan. <i>Job embeddedness</i> mengindikasikan kumpulan pengaruh yang membuat individu tetap berada dalam pekerjaan mereka. <i>Work engagement</i> merupakan perasaan positif, motivasi dan pekerjaan yang berhubungan dengan keadaan psikologis ditandai dengan semangat, dedikasi dan penghayatan. Tujuan penelitian ini adalah membuktikan peranan <i>work engagement</i> dalam memediasi pengaruh <i>organizational embeddedness</i> terhadap <i>life satisfaction</i>. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan bersifat deskriptif verifikatif. Cara pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Sampel dalam penelitian ini adalah 169 anggota dosen/staff pengajar UMRI. Pada penelitian ini ditemukan Koefisien indirect effect <i>organizational embeddedness</i> terhadap <i>life satisfaction</i> melalui <i>work engagement</i> sebesar 0.214. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>organizational embeddedness</i> memiliki pengaruh positif signifikan terhadap <i>life satisfaction</i> karyawan. Selain itu, <i>work engagement</i> berperan sebagai mediator yang memperkuat pengaruh <i>embeddedness</i> terhadap <i>life satisfaction</i>.	<i>Life Satisfaction, Organizational embeddedness, Work Engagement</i>
ABSTRACT <i>Life satisfaction can shape employee attitudes and behavior. Job embeddedness indicates the collection of influences that keep individuals in their jobs. Work engagement is a positive feeling, motivation and work-related psychological state characterized by enthusiasm, dedication and appreciation. The aim of this research is to prove the role of work engagement in mediating the influence of organizational embeddedness on life satisfaction. The type of research used is quantitative and descriptive verification. The sampling method uses simple random sampling. The sample in this research was 169 members of UMRI lecturers/teaching staff. In this study, it was found that the indirect effect coefficient of organizational embeddedness on life satisfaction through work engagement was 0.214. Based on the research results, it shows that organizational embeddedness has a significant positive influence on employee life satisfaction. Apart from that, work engagement acts as a mediator that strengthens the influence of embeddedness on life satisfaction.</i>	

Pendahuluan

Kepuasan hidup mencerminkan komponen kognitif dari kesejahteraan subjektif yang telah terbukti sangat terkait dengan peristiwa-peristiwa dalam kehidupan (Kaiser et al., 2020). Pekerjaan adalah salah satu faktor utama dalam kesejahteraan subjektif secara umum dan kepuasan hidup khususnya (Argyle, 2001; Kalleberg, 2011; Karabchuk dan Soboleva, 2020; Radcliff, 2005; Sousa-Poza dan Sousa-Poza, 2000). Kepuasan hidup dapat membentuk sikap dan perilaku karyawan (Zhao et al., 2016). Diener & Biswar (Ulfah & Mulyana, 2014) menjelaskan lima komponen kepuasan hidup dalam *The Satisfaction with Life Scale* (SWLS), meliputi: keinginan untuk mengubah kehidupan, kepuasan terhadap kehidupan saat ini, kepuasan hidup di masa lalu, kepuasan terhadap kehidupan di masa mendatang dan penilaian individu terhadap kehidupannya.

Job embeddedness mengindikasikan kumpulan pengaruh yang membuat individu tetap berada dalam pekerjaan mereka (Mitchell et al., 2001). Menurut Mitchell et al. (2001), *organizational embeddedness* memiliki tiga sub-dimensi: *fit*, *links*, dan *sacrifices*. "*Fit*" mencerminkan kesesuaian atau kenyamanan yang dirasakan oleh individu terhadap organisasi kerja. "*Links*" mewakili ikatan formal dan informal yang dimiliki oleh seorang karyawan dengan individu atau kelompok dalam organisasi. "*Sacrifice*" menunjukkan persepsi kerugian manfaat yang mungkin dialami oleh seorang karyawan jika meninggalkan organisasi (Mitchell et al., 2001).

Work engagement menurut Schaufeli dan Bakker (2004) merupakan perasaan positif, motivasi dan pekerjaan yang berhubungan dengan keadaan psikologis ditandai dengan semangat, dedikasi dan penghayatan. Semangat mencerminkan tingginya energi dan ketahanan mental individu dalam bekerja, serta kemauan untuk terus berkontribusi meskipun menghadapi tantangan. Dedikasi mencakup perasaan kuat terlibat dalam pekerjaan, yang membawa tanggung jawab, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan rasa tertantang untuk menyelesaikan tugas. Karyawan yang memiliki *embeddedness* dianggap sebagai individu dengan sumber daya yang cukup (Zhang et al., 2019). Karyawan dengan sumber daya yang cukup dapat terlibat dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kepuasan hidup mereka (Ampofo, 2020; Bakker dan Demerouti, 2016). Berdasarkan pemaparan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: *Organizational Embeddedness Dan Life Satisfaction Melalui Work Engagement*.

Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menjelaskan bahwa paradigma penelitian yang menekankan pada pemahaman mengenai masalah-masalah dalam kehidupan sosial berdasarkan kondisi realitas atau *natural setting* yang holistik, kompleks dan rinci. Penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif menggambarkan tentang ciri-ciri variabel yang diteliti, sedangkan penelitian verifikatif menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Pada metode deskriptif ini meneliti tentang deskripsi dari *organizational embeddedness*, *work engagement*, dan *life satisfaction*. Sedangkan metode verifikatif dilakukan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah ditemukan melalui pengumpulan data di lapangan yaitu: menguji peran *work engagement* dalam memediasi pengaruh *organizational embeddedness* terhadap *life satisfaction*.

Karena anggota populasi tidak memiliki strata dan relatif homogen, metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *simple random sampling*. Metode *simple random sampling* adalah teknik penentuan bila semua anggota populasi masuk dalam pertimbangan dan setiap anggota memiliki hak yang sama untuk dipilih sebagai subjek (Handayani, 2020: 81), dalam hal ini berjumlah 169 staff pengajar.

Hasil

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila nilai $T\text{-statistics} \geq T\text{-tabel}$ (1.96), maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian signifikansi dapat diketahui melalui tabel berikut.

Tabel Pengujian Hipotesis

	Sampel Asli	T Statistik	P Values
Organizational Embeddedness -> Life Satisfaction	0.662	16.393	0.000
Organizational Embeddedness -> Work Engagement	0.579	11.225	0.000
Work Engagement -> Life Satisfaction	0.370	8.732	0.000
Organizational Embeddedness -> Work Engagement -> Life Satisfaction	0.214	6.469	0.000

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Hasil pengujian hipotesis yang tercantum dalam tabel mengindikasikan hasil dari analisis regresi yang dilakukan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian.

1. Pengaruh langsung organizational embeddedness terhadap life satisfaction, nilai t statistik adalah 16.393 dengan p-value yang sangat rendah, yaitu 0.000. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara organizational embeddedness terhadap life satisfaction. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat organizational embeddedness, disertai tingginya life satisfaction karyawan yang terjadi di tempat kerja.
2. Pengaruh langsung organizational embeddedness terhadap work engagement, nilai t statistik adalah 11.225 dengan p-value yang sangat rendah, yaitu 0.000. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara organizational embeddedness terhadap work engagement. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat organizational embeddedness, disertai tingginya work engagement karyawan yang terjadi di tempat kerja.
3. Pengaruh langsung work engagement terhadap life satisfaction, nilai t statistik adalah 8.732 dengan p-value yang sangat rendah, yaitu 0.000. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara work engagement terhadap life satisfaction. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat work engagement, disertai tingginya life satisfaction karyawan yang terjadi di tempat kerja.
4. Pengaruh tidak langsung organizational embeddedness terhadap life satisfaction melalui work engagement, nilai t statistik adalah 6.469 dengan p-value yang sangat rendah, yaitu 0.000. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara organizational embeddedness terhadap life satisfaction melalui work engagement. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat work engagement yang disebabkan oleh organizational embeddedness, disertai tingginya life satisfaction karyawan yang terjadi di tempat kerja.

Diskusi

Penelitian ini memperluas pemahaman teoritis tentang bagaimana organizational embeddedness dan work engagement berkontribusi terhadap life satisfaction karyawan. Temuan bahwa organizational embeddedness secara langsung dan signifikan mempengaruhi life satisfaction menegaskan pentingnya konsep embeddedness dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Lebih lanjut, penemuan bahwa work engagement memediasi hubungan ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja adalah mekanisme penting yang menghubungkan embeddedness dengan kepuasan hidup. Ini memberikan kontribusi penting bagi teori keterlibatan kerja dan kepuasan hidup dengan menunjukkan bahwa pencapaian kesesuaian, hubungan, dan kebebasan dalam pekerjaan tidak hanya meningkatkan keterlibatan kerja tetapi juga secara signifikan meningkatkan kualitas hidup karyawan.

Implikasi praktis dari penelitian ini sangat penting bagi manajer dan praktisi sumber daya manusia. Untuk meningkatkan life satisfaction karyawan, organisasi perlu memfokuskan upaya mereka pada peningkatan organizational embeddedness. Strategi-strategi yang bisa diterapkan meliputi:

1. **Fit (Kesesuaian):** Menyediakan pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan dan bakat karyawan untuk memastikan pekerjaan mereka mengoptimalkan kemampuan dan bakat.
2. **Links (Hubungan):** Mendorong budaya kerja yang kolaboratif dan membangun tim yang efektif untuk memperkuat hubungan antar karyawan.
3. **Sacrifice (Pengorbanan):** Memberikan kebebasan dan otonomi yang besar dalam pekerjaan untuk memungkinkan karyawan mengejar tujuan pribadi mereka.

Selain itu, meningkatkan work engagement melalui program-program yang meningkatkan energi, antusiasme, dan keterlibatan dalam pekerjaan juga penting. Dengan demikian, organisasi dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan retensi karyawan.

Kesimpulan

Penelitian ini menegaskan bahwa organizational embeddedness memiliki pengaruh positif signifikan terhadap life satisfaction karyawan. Fit, links, dan sacrifice sebagai komponen embeddedness memberikan kontribusi penting dalam meningkatkan kepuasan hidup. Selain itu, work engagement berperan sebagai mediator yang memperkuat pengaruh embeddedness terhadap life satisfaction. Implikasi teoritis dan praktis dari temuan ini menunjukkan bahwa organisasi perlu fokus pada strategi untuk meningkatkan embeddedness dan keterlibatan kerja karyawan guna mencapai kepuasan hidup yang lebih tinggi. Meskipun penelitian ini memiliki keterbatasan, temuan ini memberikan wawasan berharga dan arah bagi penelitian masa depan untuk lebih memahami dan mengoptimalkan kesejahteraan karyawan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian ini mungkin terbatas pada konteks budaya atau geografis tertentu, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya berlaku secara universal. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menguji generalisasi temuan ini di berbagai konteks budaya dan industri yang berbeda.

Kedua, penelitian ini menggunakan desain cross-sectional yang membatasi kemampuan untuk membuat kesimpulan kausal. Penelitian longitudinal diperlukan untuk memverifikasi hubungan kausal antara organizational embeddedness, work engagement, dan life satisfaction.

Ketiga, data yang dikumpulkan mungkin rentan terhadap bias responden karena mengandalkan laporan diri (self-report). Penelitian masa depan dapat mempertimbangkan penggunaan metode pengukuran yang lebih objektif atau triangulasi data dari berbagai sumber untuk meningkatkan validitas temuan.

Referensi

- Abdillah, W., & Hartono. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Yogyakarta: Andi.
- Ampofo ET (2020) Mediation effects of job satisfaction and work engagement on the relationship between organizational embeddedness and affective commitment among frontline employees of star-rated hotels in Accra. *Journal of Hospitality and Tourism Management* 44: 253–262.
- Ampofo ET (2021) Do job satisfaction and work engagement mediate the effects of psychological contract breach and abusive supervision on hotel employees' life satisfaction? *Journal of Hospitality Marketing and Management*, 30(3): 282-304.
- Ampofo ET, Coetzer A and Poisat P (2017) Relationships between job embeddedness and employees' life satisfaction. *Employee Relations* 39(7): 951–966.
- Ampofo ET, Coetzer A and Poisat P (2018) Extending the job embeddedness–life satisfaction relationship: an exploratory investigation. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance* 5(3): 236–258.
- Ampofo ET, Owusu-Ansah W and Owusu J (2021) Organizational embeddedness and life satisfaction among star-rated hotel employees in Accra: the role of perceptions of organizational politics and job satisfaction. *Anatolia* 1-15
- Argyle, M. (2001), *The Psychology of Happiness*, 2nd ed., Methuen, London.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. (2011). Subjective well-being in organizations. In K. Cameron & G. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 178-189). Oxford University Press.
- Bouzari, M., & Karatepe, O. M. (2020). Does optimism mediate the influence of work–life balance on hotel salespeople's life satisfaction and creative performance? *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 19(1), 82–101. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1672250>
- Carroll, A. B. (1999). Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct. *Business & Society*, 38(3), 268-295.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2006). The job demands-resources model: History and current trends. *Journal of Vocational Behavior*, 70(3), 199-231.
- Diener ED, Emmons RA, Larsen RJ, *et al.* (1985) The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment* 49(1): 71–75
- Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2014). *Handbook of Positive Psychology*. Oxford University Press.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle while you work a review of the life satisfaction literature. *Journal of Management*, 38(4), 1038–1083. Whistle. <https://doi.org/10.1177/0149206311429379>
- Ferreira AI, Martinez LF, Lamelas JP, *et al.* (2017) Mediation of job embeddedness and satisfaction in the relationship between task characteristics and turnover. *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 29(1): 248-267.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0 (2nd Ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Haar, J. M., & Roche, M. (2010). Strategic human resource management and the perceived quality of the employee–employer relationship and emotional well-being: The

- moderating role of age. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(8), 1305-1325.
- Halbesleben JR (2010) A meta-analysis of work engagement: relationships with burnout, demands, resources, and consequences. In: Bakker AB and Leiter MP (eds) *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Hove, East Sussex: Psychology Press, 102-117.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Heller, D., Judge, T.A. and Watson, D. (2002), "The confounding role of personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 23. No. 7, pp. 815-835.
- Hobfoll SE, Halbesleben J, Neveu JP, *et al.* (2018) Conservation of resources in the organizational context: the reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 5: 103-128.
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W., and Tidd, S., "Less is more: Validation of a short form of the job embeddedness measure and theoretical extensions," *Paper presented at Academy of Management Conference*, Atlanta, GA, August 2006.
- Huebner, E.S. and Dew, T. (1996), "The interrelationships of positive affect, negative affect, and life satisfaction in an adolescent sample", *Social Indicators Research*, Vol. 38 No. 2, pp. 129-137.
- Husein, A. S. (2015). *Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan Smart PLS 3.0*, Modul Ajar Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Kaiser, T., Hennecke, M. and Luhmann, M (2020), "The interplay of domain-and life satisfaction predicting life events", *PLoS ONE*, Vol. 15 No. 9, e0238992
- Kalleberg, A.L. (2011), *Good and Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s-2000s*, Russell Sage Foundation, New York
- Karabchuk, T. and Soboleva, N. (2020), "Temporary employment, informal work and subjective well-being across Europe: does labor legislation matter?", *Journal of Happiness Studies*, Vol. 21, pp. 1879-1901.
- Karatepe, O. M., & Baddar, L. (2006). An empirical study of the selected consequences of frontline employees' work-family conflict and family-work conflict. *Tourism Management*, 27(5), 1017– 1028. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2005.10.024>
- Kiazad, K., Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2014). Psychological contract breach and employee innovation: A conservation of resources perspective. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 87(3), 535–556. <https://doi.org/10.1111/joop.12062>
- Kulikowski K and Sedlak P (2020) Can you buy work engagement? The relationship between pay, fringe benefits, financial bonuses and work engagement. *Current Psychology* 39(1): 343-353
- Kwon K and Kim T (2020) An integrative literature review of employee engagement and innovative behavior: revisiting the JD-R model. *Human Resource Management Review* 30(2): 100704.
- Lee, K. H., Choo, S. W., & Hyun, S. S. (2016). Effects of recovery experiences on hotel employees' subjective well-being. *International Journal of Hospitality Management*, 52(January), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.04.002>
- Meynhardt T, Brieger SA and Hermann C (2020) Organizational public value and employee life satisfaction: the mediating roles of work engagement and organizational citizenship behavior. *International Journal of Human Resource Management* 31(12): 1560-1593.
- 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.

- Pavot, W. and Diener, E. (1993), "Review of the satisfaction with life scale", *Psychological Assessment*, Vol. 5 No. 2, pp. 164-172.
- Pavot, W. and Diener, E. (2008), "The satisfaction with life scale and the emerging construct of life satisfaction", *The Journal of Positive Psychology*, Vol. 3 No. 2, pp. 137-152.
- Plouffe RA and Tremblay PF (2017) The relationship between income and life satisfaction. *Does religiosity play a role? Personality and individual Differences* 109: 67–71
- Radcliff, B. (2005), "Class organization and subjective well-being: a cross-national analysis", *Social Forces*, Vol. 84 No. 1, pp. 513-530.
- Robinson RN, Kralj A, Solnet DJ, et al (2014) Thinking job embeddedness not turnover: towards a better understanding of frontline hotel worker retention. *International Journal of Hospitality Management* 36, 101–109.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2019). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 70(3), 428-445
- Schaufeli, W. B., Taris, T., Le Blanc, P., Peeters, M., Bakker, A., & De Jonge, J. (2001). Can work produce health? The quest for the engaged worker. *Psychology*, 36, 422-428.
- Sousa-Poza, A. and Sousa-Poza, A.A. (2000), "Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction", *Journal of Socio-Economics*, Vol. 29 No. 6, pp. 517-538.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Towers Watson. (2014). 2014 Global Workforce Study. Retrieved from <https://www.towerswatson.com/en/Insights/IC-Types/Survey-Research-Results/2014/07/towers-watson-2014-global-workforce-study>
- Zhang, L., Martin, M. J., & Carayon, P. (2019). Job embeddedness: A systematic review of the literature. *Applied Ergonomics*, 81, 102894.
- Zhang, M., & Farndale, E. (2022). Employee engagement and cultural context. In *Handbook of Research on Employee Voice, Management, and the Globalized Workplace* (pp. 1-29). Edward Elgar Publishing.