



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research
Volume 3 Nomor 3 Tahun 2023 Page 11175-11188
E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246
Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kompensasi, Terhadap Kinerja Karyawan Dan *Turnover Intention* Melalui *Job Embeddedness* Sebagai Variabel Intervening

Siti Muawanatus Solikha^{1✉}, Rojuaniah²

Program Studi Manajemen, Universitas Esa Unggul

Email: Muaww1511@student.esaunggul.ac.id^{1✉}

Abstrak

Turnover intention merupakan hal penting yang harus diperhatikan pada perusahaan karena akan berdampak kepada perkembangan perusahaan. Pihak manajemen seharusnya menjaga karyawan agar tetap bekerja dengan baik dengan memberikan kompensasi yang baik sehingga akan membuat karyawan lebih terikat dan enggan untuk keluar dari perusahaan. penelitian ini adalah penelitian kausalitas dan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan turnover intention yang dimediasi oleh job embeddedness. Sampel pada penelitian ini sebanyak 165 karyawan startup fnb di jabodetabek (Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang Kota). data yang terkumpul dianalisis secara statistik dengan metode analisis structural equation modelling partial least square (SEM PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh kompensasi terhadap job embeddedness, kompensasi juga memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention, sedangkan Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Job embeddedness berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan job embeddedness tidak berpengaruh negatif terhadap turnover intention, Job embeddedness memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan Job embeddedness diketahui tidak memediasi antara kompensasi dan turnover intention, khususnya pada generasi millennial.

Kata Kunci: *Job Embeddedness, Kinerja Karyawan, Kompensasi, Turnover Intention*

Abstract

Turnover intention is an important aspect to be considered in a company as it can have an impact on the company's development. The management should strive to maintain employee retention by providing good compensation, which will foster a sense of commitment and reluctance among employees to leave the company. This study is a quantitative causal research aimed at examining the influence of compensation on employee performance and turnover intention, mediated by job embeddedness. The sample of this study consisted of 165 employees from startup F&B companies in the Jabodetabek area (Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang Kota). The collected data was analyzed using statistical analysis through the structural equation modeling partial least squares (SEM PLS) method. The results of this study indicate that there is a significant impact of compensation on job embeddedness. Compensation also has a negative influence on turnover intention, while it does not significantly affect employee performance. Job embeddedness significantly influences employee performance, and it does not have a negative impact on turnover intention. Job embeddedness mediates the relationship between compensation and employee performance, while it is found not to mediate the relationship between compensation and turnover intention, particularly among the millennial generation.

Keyword: *Compensation, Employee Performance, Job Embeddedness, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Pada zaman globalisasi saat ini persaingan bisnis meningkat secara signifikan, efek globalisasi mengakibatkan adanya ketidakpastian di dalam dunia usaha. Dengan adanya fenomena ini diharapkan organisasi harus meningkatkan kemampuan dalam rangka memenangkan persaingan (Garaika,2020). oleh karena itu perusahaan harus bisa beradaptasi secara tepat dan akurat terhadap perubahan (Praharsyarendra,2020). Unsur utama dalam perkembangan organisasi adalah staffing (Syahrir et al.,2021). Sumber daya manusia merupakan elemen penting di lingkungan organisasi, karena semodern apapun sistem dan alur kerja organisasi, tidak akan bekerja dengan maksimal jika tidak di dukung oleh manajemen sumber daya manusia (sdm) yang baik. Tidak ada organisasi yang sukses mencapai tujuannya tanpa kerja keras dari beberapa individu, karyawan dituntut harus memberikan kinerjanya yang terbaik untuk mencapai sasaran bersama.Oleh karena itu sumber daya mempengaruhi produktivitas dan tujuan perusahaan (Albana, 2018).

Meningkatnya niat berpindah kerja yang tinggi telah menjadi masalah yang serius oleh banyak perusahaan, Upaya Perusahaan mencegah pergantian karyawan merupakan tantangan yang kompleks, karena *turnover intention* dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti karakteristik individu dan pemberian kompensasi yang sesuai dan dapat diterima dengan baik oleh semua karyawan dalam perusahaan (Asih,R.P.W.2021). Perusahaan sebaiknya mempertahankan karyawan agar tetap menjalankan pekerjaan dengan baik sehingga tingkat perputaran karyawan dapat terkendali (May Handri, 2021). Kompensasi memiliki ikatan yang erat dengan keinginan karyawan meninggalkan perusahaan (Efitriana&Liana,2022). Karyawan yang meninggalkan perusahaan biasanya karena menginginkan kompensasi yang tinggi dan

tawaran yang menguntungkan, ataupun fokus dengan tujuan pribadi, oleh karenanya perusahaan harus bisa memberikan kompensasi yang baik dalam mengurangi tingginya *turnover* (Mansyah&Rojuaniah,2021). Jika kompensasi yang diberikan setara dengan yang dihasilkan oleh karyawan maka karyawan merasa dihargai oleh perusahaan,dan dampaknya karyawan akan lebih menghargai pekerjaannya. Tujuan adanya kompensasi sendiri untuk menunjang operasional pribadinya. Selain kompensasi ikatan antar sesama karyawan dan atasan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut (Lutfi et al.,2020).

Upaya untuk meningkatkan kinerja korporasi salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan (Hardina &Vikaliana,2020). Kinerja merupakan hasil kerja baik kuantitatif ataupun kualitatif dari seorang karyawan dalam melakukan tugas di dalam suatu organisasi, dimana ia diberikan tanggung jawab oleh organisasi sehingga kinerja nya bisa diukur dengan beberapa alat ukur (Garaika, 2020). Ikatan antara karyawan dengan komunitas dan keterlekatannya dengan organisasi biasa dikenal dengan sebutan *job embeddedness*(JE)(Sholikhah,2021). Semakin kuat jalinan antara individu dengan komunitas atau organisasi maka semakin besar manfaat yang didapat dari pengorbanan yang dilakukan jika meninggalkan komunitas,oleh karena nya dapat dikatakan bahwa semakin kuat ikatan pegawai dengan perusahaan akan membuat pegawai tidak berpikir untuk pergi dari perusahaan (Pascarini et al.,2020).

Eksplorasi terkait pengaruh kompensasi, *job embeddedness*, kinerja karyawan dan *turnover intention* sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya (Zakaria&Astuty, 2017). Nugraha & Tjahjawati (2018), Suratmiati (2020), Meiliawati et al.,(2022), (Ali et al., 2022), (Thome & Greenwald, 2020). Namun masih sedikit penelitian yang menjadikan *job embeddedness* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk meneliti hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan dan *Turnover intention* yang dimediasi oleh *job embeddedness*. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang berarti bagi pihak manajerial dalam mengurangi tingkat *turnover intention* di perusahaan Startup F&B (*Food And Beverage*).

METODE PENELITIAN

Pengukuran

Pengukuran data di penelitian ini menggunakan metode survey dengan menyebarkan kuesioner secara online menggunakan aplikasi google form. Pengukuran dilakukan menggunakan skala likert dengan skala 1-5 (1= sangat tidak setuju dan 5 = sangat setuju). Pengukuran variabel Kompensasi diadopsi dari Hasibuan (2014) yang terdiri dari gaji,insentif,tunjangan meliputi 6 pertanyaan. Pengukuran variabel *Job embeddedness* diadopsi dari crossley (2007) yang terdiri dari *organisational sacrifice*, *organisational fit*, *organisational link*, *community lik*, *community sacrifice*, *community fit* yang terdiri dari 8 pertanyaan. Pengukuran variabel kinerja diadopsi dari Praharsyarendra (2020) terdiri dari efektivitas dan efisiensi, disiplin, inisiatif, otoritas dan tanggung jawab meliputi 12 pertanyaan. Pengukuran *turnover intention* diadopsi dari Adi et al (2017) yang meliputi kecenderungan individu pergi dari organisasi, kecenderungan individu mencari pekerjaan yang baru, kecenderungan individu pergi dari organisasi dalam beberapa bulan kedepan meliputi 3 pertanyaan. Total pengukuran variabel berjumlah 29 Pertanyaan yang secara detail dapat dilihat dalam operasional variabel.

Populasi dan sampel

Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini adalah 5 kali jumlah pertanyaan dalam kuesioner (Hair et al., 2019). Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dengan kriteria sampel karyawan Generasi Millennial yang berusia 24 sampai 39 tahun, baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja sebagai karyawan tetap pada perusahaan startup industri Food And Beverage (FnB). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini 29 pertanyaan yang ada di dalam kuesioner, oleh karena nya jumlah minimum sampel yang dibutuhkan adalah 145 orang. kemudian terkumpul 165 responden yang memenuhi kriteria dan bisa diuji lebih lanjut. Komponen yang diteliti adalah kompensasi, *turnover intention*, kinerja karyawan dan *job embeddedness*.

Metode Analisis Data

Metode analisis data di penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling partial least square (SEM PLS). PLS adalah alternatif pendekatan yang mengalihkan fokus dari pendekatan SEM yang didasarkan berbasis kovarian menjadi berbasis varian. Uji validitas penelitian ini menggunakan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) dan Measure of Sampling Adequacy (MSA). dimana nilai yang diperoleh harus lebih dari >0.5 yang artinya analisis faktor sudah tepat untuk digunakan. Lalu dilakukan analisis data menggunakan Structural equation modelling (SEM). SEM merupakan model yang menggabungkan pendekatan analisis faktor, analisa jalur, dan model struktural secara bersamaan. Uji reliabilitas menggunakan pengukuran (Cronbach Alpha). Jika nilai Cronbach Alpha mendekati 1 maka akan semakin baik (Hair et al., 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil PreTest

Sebelum dilakukan proses pengumpulan data dalam jumlah besar, peneliti melakukan uji pre test untuk menguji kelayakan instrumen yang digunakan. Pre test dilakukan pada sejumlah 30 responden yang mempunyai karakteristik sama dengan responden utama. Tujuannya untuk mengetahui validitas dan reliabilitas item pada instrumen dan pemahaman responden terhadap item pertanyaan yang diajukan. Hal ini guna membantu mengidentifikasi adanya kekurangan atau kesulitan pemahaman item pertanyaan. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan *Confirmatory factor Analysis* yaitu dengan melihat nilai *Kaiser-meyer-olkin measure of sampling* (KMO) dan *measure of sampling adequacy* (MSA). Dimana nilai yang dihasilkan dalam pengujian ini harus lebih dari 0.5 yang artinya analisis faktor sudah sesuai dan tepat untuk digunakan (Malhotra, 2010). Dalam variabel kompensasi memiliki 8 item pertanyaan dan kedelapan item tersebut dapat dinyatakan semua valid karena menghasilkan nilai 0.824 lebih besar dari 0.50. Variabel *job embeddedness* memiliki 8 item pertanyaan dan semua nya dinyatakan valid karena menghasilkan nilai 0.777 lebih besar dari 0.50. Variabel kinerja karyawan memiliki 12 item pertanyaan dan dapat dinyatakan semua valid karena menghasilkan nilai 0.810 lebih besar dari 0.50. Dan pada variabel *turnover intention* memiliki 3 item pertanyaan dan dapat dinyatakan semua valid karena menghasilkan nilai 0.713 lebih besar dari 0.50. Uji reliabilitas dalam

penelitian ini dilakukan dengan *cronbach alpha* dengan nilai item variabel kompensasi, kinerja karyawan, *job embeddedness* dan *turnover intention* menghasilkan nilai lebih besar dari >0.60 yang berarti *reliable* dan dapat dilakukan tahap selanjutnya.

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada 165 karyawan startup fnb di jabodetabek melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner yang diisi oleh responden memberikan gambaran umum tentang kondisi atau situasi responden. Adapun gambaran umum terkait ciri-ciri responden berdasarkan jenis kelamin, lama bekerja, dan status pendidikan. Hasil penyebaran kuesioner diketahui bahwa 165 responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 107 orang dengan persentase 65% dan responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 58 orang dengan persentase 35%. Adapun hasil responden dengan tingkat pendidikan diketahui bahwa pendidikan terakhir karyawan startup fnb dengan pendidikan terakhir S1 lebih banyak dengan jumlah 83 orang dengan persentase 51%. Responden dengan tingkat pendidikan terbanyak kedua adalah responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK yang berjumlah 62 orang dengan persentase 39%. Tingkat pendidikan terakhir D3 pada karyawan startup fnb sebanyak 16 orang dengan persentase 10%. Selanjutnya pada pendidikan terakhir S2 sebanyak 3 orang dengan persentase 2%. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan startup fnb memiliki pendidikan terakhir S1. Dan rata-rata usia responden karyawan startup fnb yang berusia 23-30 tahun dengan persentase 95% dan 5% dari responden berusia 30-39 tahun. Pada hasil lama bekerja responden diketahui mayoritas bekerja dengan rentang 1-3 tahun dengan jumlah persentase sebanyak 78%. Pada rentang 4-6 Tahun bekerja sebanyak 20% dan pada rentang 6-7 tahun bekerja sebanyak 2%. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan startup fnb memiliki lama bekerja dari 1-3 tahun.

Analisis Model Pengukuran

Dalam analisis SEM (*Structural Equation Modelling*) perlu dilakukan adanya pengujian indikator yang digunakan sebagai pengukuran variabel laten. Validitas variabel dapat dikonfirmasi jika indikator-indikator mampu menggambarkan secara akurat apa yang diukur dalam kuesioner penelitian. Pada instrumen variabel kompensasi, kinerja karyawan, *job embeddedness* dan *turnover intention* dapat dinyatakan diterima dan valid karena memiliki nilai *outer loading* >0.50 nilai tersebut dilihat dari nilai *outer loading* yang dihasilkan setelah dijalankan PLS Algorithm menggunakan Smart PLS v.4.

Convergent Validity adalah salah satu bentuk evaluasi yang digunakan untuk menentukan valid atau tidaknya suatu variabel. Pengukuran validitas instrumen dalam penelitian ini dapat diterima dan dinyatakan valid karena seluruh instrumen memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0.50 (Lampiran 6). Hasil *construct Reliability* dan *Average Variance extracted* dalam penelitian ini seluruh instrumen dinyatakan valid karena seluruh indikator mengandung nilai *cronbach alpha* >0.60 dan AVE diatas >0.50 (Hair et al., 2019).

Discriminant Validity adalah salah satu bentuk evaluasi untuk memastikan bahwa variabel yang

berbeda terbukti secara pengujian statistik. *Discriminant validity* diukur dengan melihat kriteria dari Fornell dan Larcker bahwa akar AVE Variabel lebih besar dari korelasi antar variabel (Lampiran 6). Hal ini menunjukkan bahwa konstruk membagi varians lebih tinggi ke item yang mengukurnya dibanding terhadap item pada variabel lainnya. Variabel *job embeddedness* mempunyai akar AVE (0.742) lebih besar dari korelasi kompensasi (0.658), kinerja karyawan (0.505) dan *turnover intention* (-0.218). Maka dapat disimpulkan dari analisis tersebut bahwa indikator yang terdapat dalam blok penyusun konstruk mempunyai *discriminant validity* yang baik.

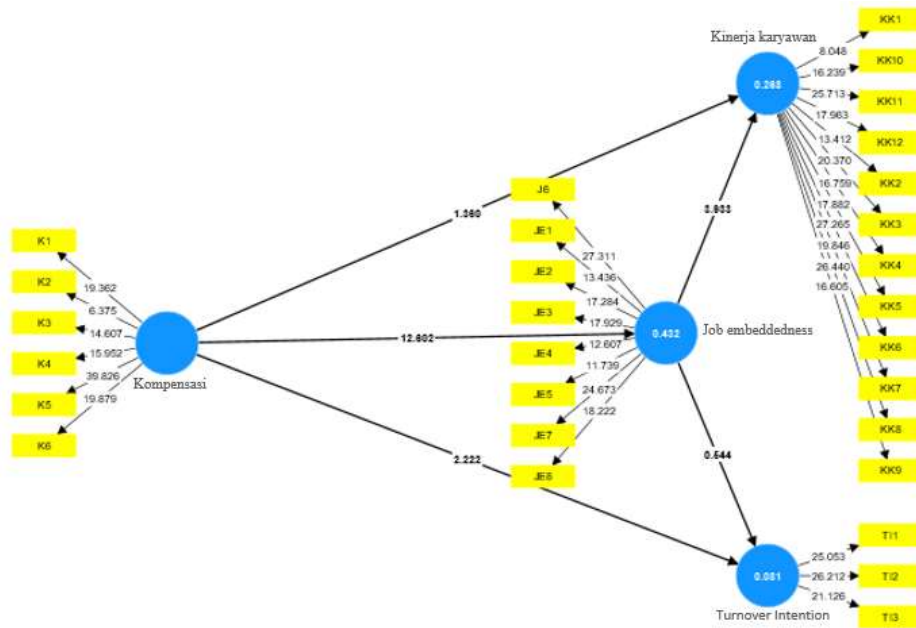
Evaluasi Model struktural

Analisis model struktural menurut (Hair et al., 2018). Dapat dinilai melalui koefisien determinasi (R^2), ukuran efek (F^2) dan multikolinearitas (Inner VIF). R^2 digunakan untuk melihat koneksi antar konstruk variabel yang dilihat dari signifikansi nilai yang dihasilkan. Semakin besar nilai R^2 maka semakin besar variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikatnya. Maka dapat dikatakan bahwa persamaan strukturalnya juga semakin baik. Efek ukuran dikelompokkan menjadi 3 kategori yaitu lemah (0.02), sedang (0.15) dan kuat (0.35) (Masydzulhak et al., 2016). Nilai R^2 pada variabel *job embeddedness* diketahui sebesar 0.432 atau 43.2% artinya kompensasi mampu menjelaskan variabel *job embeddedness* dan sisanya sebesar 56.8% dijelaskan oleh variabel lain, Besaran pengaruh yang dimiliki kompensasi termasuk dalam kategori kuat. Nilai R^2 pada kinerja karyawan diketahui sebesar 0.268 artinya kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel *job embeddedness* dan kompensasi sebesar 26.8% dan sisanya sebesar 73.2% dijelaskan oleh variabel lain, Besaran pengaruh yang dimiliki termasuk dalam kategori sedang. Nilai R^2 pada *turnover intention* sebesar 0.081 artinya *turnover intention* mampu dijelaskan melalui variabel kompensasi dan *job embeddedness* sebesar 8.1% dan sisanya 91.9% dijelaskan oleh variabel lain, Besaran pengaruh yang dimiliki termasuk dalam kategori lemah (lampiran 6).

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai VIF < 10 maka diartikan tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas. Dalam penelitian ini diketahui nilai VIF seluruh instrumen sebesar 1.488-3.429 maka dapat disimpulkan tidak terjadi korelasi antar variabel kompensasi, kinerja karyawan dan *job embeddedness*. Analisis Model Fit Dilakukan dengan mengukur SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*). Pada instrumen diketahui memiliki nilai SRMR sebesar 0.078. Jika nilai SRMR kurang dari 0.08 maka dapat dinyatakan bahwa model secara keseluruhan dinyatakan fit dan memenuhi syarat.

Gambar 2 Path Diagram T-Value

Copyright@ Siti Muawanatus Solikha, Rojuaniah



Sumber data diolah peneliti (2023)

Tabel 1. Uji Hipotesis Model Penelitian

Hipotesis	Pernyataan	T Value	P Value	Keterangan
H1	Kompensasi Berpengaruh Terhadap <i>Job Embeddedness</i>	12.602	0.000	Hipotesis Diterima
H2	Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	1.360	0.174	Hipotesis Ditolak
H3	Kompensasi Berpengaruh Negatif Terhadap <i>Turnover Intention</i>	2.239	0.000	Hipotesis Diterima
H4	<i>Job Embeddedness</i> Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	3.933	0.000	Hipotesis Diterima
H5	<i>Job Embeddedness</i> Berpengaruh Negatif Terhadap <i>Turnover Intention</i>	0.544	0.587	Hipotesis Ditolak
H6	<i>Job Embeddedness</i> Memediasi Hubungan Antara Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	0.524	0.601	Hipotesis Ditolak
H7	<i>job embeddedness</i> Memediasi Antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	4.107	0.000	Hipotesis Diterima

Sumber data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1 di atas hasil hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *job embeddedness* dengan nilai Tstatistic sebesar (12.602) lebih besar dari 1.96 dan P-Value 0.00 nilai tersebut memenuhi syarat $P\text{-Value} < 0.05$, artinya kompensasi yang semakin meningkat maka semakin meningkatkan *job embeddedness*. Hasil hipotesis kedua (H2) menyatakan kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai Tstatistic sebesar (1.360) kurang dari 1.96 dan P-Value 0.174 nilai tersebut tidak memenuhi syarat $P\text{-Value} < 0.05$ atau $P\text{-value} > 0.95$, artinya kompensasi tidak memiliki pengaruh yang terhadap kinerja karyawan startup fnb. Hasil hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dengan nilai Tstatistic sebesar (2.222) lebih besar dari 1.96 dan P-Value 0.026 nilai tersebut memenuhi syarat $P\text{-Value} < 0.05$, artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan mengurangi niat *turnover intention* karyawan. Hasil hipotesis keempat (H4) menyatakan bahwa *job embeddedness* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dengan nilai Tstatistic sebesar (3.933) lebih besar dari 1.96 dan P-Value 0.00 nilai tersebut memenuhi syarat $P\text{-Value} < 0.05$ artinya semakin meningkat *job embeddedness* maka akan meningkat pula kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis kelima (H5) menyatakan bahwa *Job embeddedness* tidak berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dengan nilai Tstatistic sebesar (0.544) kurang dari 1.96 dan P-Value 0.587 nilai tersebut tidak memenuhi kriteria $P\text{-Value} < 0.05$ atau $P\text{-value} > 0.95$, artinya *job embeddedness* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan startup fnb. Hasil pengujian hipotesis keenam (H6) menyatakan bahwa *job embeddedness* tidak memediasi antara kompensasi dan *turnover intention* dengan nilai T-statistic 0.524 dan nilai P-Value 0.601 nilai tersebut tidak memenuhi kriteria $P\text{-Value} < 0.05$ atau $P\text{-value} > 0.95$ artinya *job embeddedness* tidak memediasi variabel kompensasi dan kinerja karyawan. Sedangkan pada hasil pengujian terdapat hipotesis ketujuh (H7) menyatakan bahwa *job embeddedness* memediasi antara kompensasi dan kinerja karyawan dengan Tstatistic sebesar (4.107) dan P-Value 0.00 artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi *job embeddedness*.

DISKUSI

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa pada variabel kompensasi berpengaruh terhadap *job embeddedness* pada karyawan startup fnb, hal ini mengindikasikan bahwa semakin besar kompensasi yang diperoleh karyawan maka akan meningkatkan *job embeddedness*. Besaran gaji yang diterima akan meningkatkan keterikatan kerja karyawan, dimana semakin mereka merasa tempat kerjanya penuh dengan rasa kekeluargaan maka akan semakin meningkatkan *job embeddedness*. Pada karyawan generasi millennial startup f&b menganggap bahwa besaran gaji, tunjangan dan juga asuransi kesehatan/keselamatan membuat mereka semakin memiliki rasa keterikatan yang kuat. Hal tersebut sesuai dengan studi yang dilakukan oleh Zakaria&Astuty (2017) Maska & Riyanto (2020) dan Astamarini (2019) yang membuktikan bahwa pemberian gaji yang tidak sesuai membuat mereka tidak menikmati pekerjaan mereka dan tidak terikat dengan perusahaan.

Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya bahwa tingginya kompensasi

yang didapatkan karyawan tidak membuat kinerja karyawan menjadi meningkat. Hal ini terjadi karena mereka menganggap bahwa kompensasi yang diberikan belum mencukupi kebutuhan mereka dan karena merasa bahwa kinerja yang mereka lakukan sebaik apapun tidak akan mengubah tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Eksplorasi ini selaras dengan eksplorasi Ramly (2020) Aromega et al., (2019) dan Sari et al., (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada start-up FnB sebagian besar karyawannya adalah perempuan dengan persentase 65% dengan masa kerja 1-3 tahun menganggap bahwa kinerja mereka tidak dipengaruhi oleh jumlah kompensasi yang diterima oleh mereka. Hal ini disebabkan karena jumlah gaji tunjangan dan insentif yang mereka terima sama besarnya dengan pegawai lain dengan level yang berbeda.

Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* hal tersebut menjelaskan bahwa tingkatan kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat mempengaruhi sejauh mana mereka cenderung untuk merencanakan untuk berpindah kerja. Jika pemberian kompensasi tidak sesuai dengan harapan maka akan meningkatkan *turnover intention* atau semakin meningkat kompensasi karyawan maka keinginan atau pikiran untuk keluar dari perusahaan akan menurun. Hal ini berarti pada karyawan milenial startup f&b mereka merasa gaji yang diterima sudah memenuhi harapan. karena milenial menganggap kompensasi adalah salah satu aspek penting untuk memenuhi kebutuhan mereka. Eksplorasi ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Meiliawati et al.,(2022), Purwati et al., (2020) Riqoh et al., (2018) dan Sitania et al.,(2018) bahwa semakin tinggi gaji yang diterima maka akan diikuti oleh penurunan niat berpindah karyawan. Dengan demikian gaji, tunjangan atau bonus yang sesuai dapat menjadi salah satu faktor penting dalam mengurangi *turnover intention*.

Job embeddedness berpengaruh terhadap kinerja karyawan startup f&b, hal ini menjelaskan semakin terikat suatu pegawai dengan pekerjaannya, maka akan semakin meningkatkan kinerja. Pada indikator variabel *job embeddedness* item tertinggi adalah rasa kekeluargaan dan adanya ikatan hubungan yang erat dengan karyawan disekitar. Hal ini berarti karyawan milenial startup f&b merasa semakin adanya ikatan kuat yang terjalin antara dirinya dengan sesama karyawan dan pekerjaannya akan membuat individu menghasilkan perilaku yang baik dan mereka akan memberikan perhatian dan konsentrasi penuh pada pekerjaan mereka, yang menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Karyawan yang memiliki ikatan pekerjaan yang tinggi akan berusaha selalu meningkatkan kinerjanya. Hal ini sejalan dengan eksplorasi Qian et al.,(2019) Nguyen & Ngo,(2020) Shah et al.,(2020) Lutfi et al.,(2020). bahwa ikatan kuat yang terjalin antar sesama karyawan dapat membantu meningkatkan kinerja.

Job embeddedness tidak berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, ini menunjukkan bahwa ikatan kuat yang dimiliki oleh karyawan tidak membuat suatu karyawan memiliki niat untuk berhenti dari perusahaan. Sebagian besar karyawan startup fnb adalah perempuan, mereka menganggap bahwa semakin karyawan merasa *embedded* dengan pekerjaannya maka akan sulit bagi mereka untuk meninggalkan perusahaan karena sudah terjalin ikatan yang erat dengan berbagai karyawan di sekitar tempat mereka bekerja sehingga mereka enggan berpikir untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Penelitian ini mengkonfirmasi eksplorasi yang dilakukan oleh Syaefudin et al., (2022) Maska & Riyanto, (2020) dan Monika & Nurmaya,(2021) yang menyebutkan bahwa semakin tinggi *job*

embeddedness maka semakin rendah niat yang dirasakan karyawan.

Job embeddedness tidak memediasi antara kompensasi dan kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan *job embeddedness* tidak memiliki pengaruh mediasi terhadap kompensasi dan kinerja karyawan. Dalam konteks ini, kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh faktor *job embeddedness* secara perantara melalui kompensasi, ini berarti bahwa karyawan mungkin melakukan kinerja yang baik tanpa adanya pengaruh dari tingkat keterikatan mereka dengan pekerjaan. Hasil ini mengkonfirmasi eksplorasi yang dilakukan oleh Isah et al.,(2022) dan Khan et al.,(2018) bahwa keterikatan karyawan yang kuat tidak berpengaruh terhadap kompensasi maupun kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

Job embeddedness memediasi antara kompensasi dan *turnover intention* artinya ditemukan adanya pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* melalui perantara *job embeddedness*. Dalam hal ini didapati bahwa semakin tinggi kompensasi akan meningkatkan *job embeddedness*, selanjutnya semakin tinggi *job embeddedness* akan menurunkan tingkat *turnover intention*. Hasil pada penelitian ini sejalan dengan penelitian Zakaria&Astuty,(2017) Bergiel et al.,(2009) dan Karatepe (2013) yang menunjukkan bahwa *job embeddedness* menjadi faktor penghubung antara kompensasi dan *turnover intention*. Perusahaan perlu meningkatkan kompensasi dan membangun suasana kerja yang akan mendorong karyawan merasa lebih terikat dengan pekerjaan dan organisasi mereka.

SIMPULAN

Temuan dan analisis yang dilakukan dalam penelitian ini memberikan suatu kesimpulan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap *job embeddedness*, kompensasi juga memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin rendah *turnover intention* karyawan f&b di jabodetabek. Sedangkan Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Job embeddedness* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Karyawan yang memiliki ikatan pekerjaan yang tinggi akan berusaha selalu meningkatkan kinerjanya dan *job embeddedness* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* bahwa semakin terikat suatu karyawan maka akan membuat karyawan enggan untuk meninggalkan perusahaan. Hasil selanjutnya diketahui bahwa *job embeddedness* menjadi variabel penghubung yang memediasi antara kompensasi dan kinerja karyawan dan diketahui *job embeddedness* tidak memediasi antara variabel kompensasi dan *turnover intention*.

Keterbatasan atau limitasi pada penelitian ini adalah penelitian ini difokuskan di 3 brand startup fnb (Kopi kenangan, Fore coffee, dan jiwa group) di wilayah jabodetabek. Proses pengambilan data lebih banyak dilakukan melalui online dengan menyebarkan kuesioner melalui google form. Disamping itu terdapat banyak faktor seperti *work-life balance*, penghargaan, dan pengembangan diri yang dapat mempengaruhi niat karyawan untuk berpindah dari perusahaan yang bisa diteliti lebih lanjut. Untuk pengembangan penelitian disarankan untuk melakukan analisis yang lebih mendalam dan melihat faktor-faktor lain seperti kepuasan kerja, motivasi dan kesempatan pengembangan karir yang dapat memediasi hubungan terkait *job embeddedness*, kompensasi, kinerja karyawan dan *turnover intention*, sehingga dalam penelitian selanjutnya dapat diperoleh data yang lebih komprehensif dan terperinci

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, K., Negara, S., Ayu, G., & Dewi, M. (2017). *Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Sense Sunset Hotel Seminyak*. 6(7), 3934–3961.
- Albana, H. (2018). Pengaruh Job Crafting Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Work Engagement Di Pt. Terminal Teluk Lamong, Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (Jim)*, 7(1), 210–219.
- Ali, I., Khan, M. M., Shakeel, S., & Mujtaba, B. G. (2022). Impact Of Psychological Capital On Performance Of Public Hospital Nurses: The Mediated Role Of Job Embeddedness. *Public Organization Review*, 22(1), 135–154. <https://doi.org/10.1007/S11115-021-00521-9>
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). The Effect Of Compensation And Discipline Of Work On Performance Of Employee In Yuta Resort Hotel Manado. *Jurnal Emba*, 7(1), 741–750.
- Astamarini, R. O. (2019). Analisis Pengaruh Job Embeddedness Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt Purnama Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen (Jim)*, 7(2), Hal 430-436. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/26370>
- Avilla, G. (2018). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasi, Dan Reaksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 10(1), 129–140. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v10i1.1670>
- Bergiel, E. B., Clenney, B. F., Nguyen, V. Q., & Stephen Taylor, G. (2009). Human Resource Practices, Job Embeddedness And Intention To Quit. *Management Research News*, 32(3), 205–219. <https://doi.org/10.1108/01409170910943084>
- Crossley, C., Bennett, R. J., Jex, S. M., & Burnfield, J. L. (2007). *Digitalcommons @ University Of Nebraska - Lincoln Development Of A Global Measure Of Job Embeddedness And Integration Into A Traditional Model Of Voluntary Turnover Development Of A Global Measure Of Job Embeddedness And Integration Into A Traditional Mod*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.4.1031>
- Dhananjaya, I. B. G. W., & Manuati Dewi, I. G. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intentionkaryawan Koperasi Asadana Semesta Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), 1–86. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V8.I3.P7>
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaeil Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V2i2.74>
- Efitriana, I., & Liana, L. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang). *Seiko: Journal Of Management & Business*, 5(2), 2022–2182. <https://doi.org/10.37531/Sejaman.V5i2.2084>
- Feby, R. (2020). *Pergeseran Paradigma Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Millenial (Study Pada Perusahaan Jasa Sewa Alat Di Kalimantan Barat)*.
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41. <https://doi.org/10.30596/Jimb.V21i1.4181>

- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2018). The Results Of Pls-Sem Article Information. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When To Use And How To Report The Results Of Pls-Sem. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/Ebr-11-2018-0203>
- Hardina, M., & Vikaliana, R. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mora Telematika Indonesia Jakarta. 2(1), 27–32.
- Isah, S., Ibrahim, R. M., Karim, F., & Gwadabe, U. M. (2022). Work Engagement As A Mediator Of The Connection Between Compensation And Employee Competence: Evidence From Nigeria. *Journal Of Social Economics Research*, 9(4), 204–218. <https://doi.org/10.18488/35.V9i4.3235>
- Karatepe, O. M. (2013). High-Performance Work Practices, Work Social Support And Their Effects On Job Embeddedness And Turnover Intentions. *International Journal Of Contemporary Hospitality Management*, 25(6), 903–921. <https://doi.org/10.1108/Ijchm-06-2012-0097>
- Karomah, N. G., & Aldiansyah, A. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Tri Dharma Pusaka Jakarta Selatan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 8(1), 30. <https://doi.org/10.34127/Jrlab.V8i1.263>
- Khan, M., Aziz, S., Afsar, B., & Latif, A. (2018). The Effect Of Job Embeddedness On Turnover Intentions, Work Engagement, And Job Performance. *Journal Of Tourism & Hospitality*, 07(03). <https://doi.org/10.4172/2167-0269.1000354>
- Lutfi, A. M., Wahyuni, P., & Mardiana, T. (2020a). Pengaruh Job Embeddedness Terhadap Job Performance Yang Dimediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(3), 332–352. <https://doi.org/10.24034/J25485024.Y2020.V4.I3.4235>
- Lutfi, A. M., Wahyuni, P., & Mardiana, T. (2020b). Pengaruh Job Embeddedness Terhadap Job Performance Yang Dimediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(3), 332–352. <https://doi.org/10.24034/J25485024.Y2020.V4.I3.4235>
- Malhotra, N. K. (2010). Measurement And Scaling: Fundamentals And Comparative. *Marketing Research: An Applied Orientation*, 936.
- Mansyah, J., & Rojuaniah, R. (2021). *The Effect Of Servant Leadership And Compensation On Turnover Intention Through Organizational Commitment*. 04(06).
- Maska, H., & Riyanto, S. (2020). *The Influence Of Job Embeddedness, Salary, And Organizational Commitment Against The Turnover Intention Of The The Influence Of Job Embeddedness, Salary, And Organizational Commitment Against The Turnover Intention Of The Employees In The Marketing Divisi*. 22, 29–35. <https://doi.org/10.9790/487x-2202062935>
- Masydzulhak, P. D., Ali, P. D. H., & Anggraeni, L. D. (2016). The Influence Of Work Motivation and Job Satisfaction On Employee Performance And Organizational Commitment Satisfaction As An Intervening Variable In Pt. Asian Isuzu Casting Center. *Journal Of Research In Business And Management*, 4(10), 1–10.
- May Handri. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Karyawan Pada Pt Puri Wira Mahkota Medan. *Literasi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3, 1–15.

- Meiliawati, R., Sutanto, H., & Siswanti, Y. (N.D.). Nomor 3 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya 2022. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 10).
- Monika, S. R., & Nurmaya, E. (2021). Pengaruh Job Embeddedness, Organizational Commitment, Dan Self-Efficacy Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Yogyakarta. *Inobis: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(4), 482–493. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i4.199>
- Nabella, A. N. (2021). Efek Mediasi Affective Commitment Antara Pengaruh Jobembeddedness Terhadap Turnover Intention. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 9).
- Nguyen, H. M., & Ngo, T. T. (2020). Psychological Capital, Organizational Commitment And Job Performance: A Case In Vietnam. *Journal Of Asian Finance, Economics And Business*, 7(5), 269–278. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no5.269>
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>
- Pascarini, D. R., Murgianto, H., & Nugroho, R. (2020). *Pengaruh Job Embeddedness, Ketahanan Kerja (Resilience) Dan Cyberloafing Terhadap Kinerja Serta Ocb Sebagai Variabel Intervening Pada Tenaga Kependudukan Di Untag Surabaya*. <http://repository.untag-sby.ac.id/7896/>
- Praharsyarendra, O. K. (2020). Pengaruh Keterlekatan Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Start-Up Company. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan / Journal Of Theory And Applied Management*, 13(1), 63. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v13i1.12809>
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Effect Of Compensation, Work Motivation And Workload On Employee Turnover Intention. In *Jurnal Ilmiah Manajemen* (Vol. 370, Issue 3). <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/procuratio/index>
- Qian, S., Yuan, Q., Niu, W., & Liu, Z. (2019). Is Job Insecurity Always Bad? The Moderating Role Of Job Embeddedness In The Relationship Between Job Insecurity And Job Performance. *Journal Of Management And Organization*. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.77>
- Ramly, A. T. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Di Mediasi Variabel Motivasi Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima*. 9(4), 315–324.
- Ratih Prameswari Wulan Asih. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 25–35. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v1i1.37>
- Riqoh, F., Sunuharyo, B. S., & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kompensasi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Auto2000 Malang-Sutoyo). In *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)/Vol* (Vol. 60, Issue 2).
- Royan Zakaria & Isthofaina Astuty. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Job Embeddedness Sebagai Variabel Intervening (Studi Padakaryawan Di Pt. Primissima). *Jurnal Ekonomi*, 8(1), 82–97.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Motivasi

- Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sdm*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/Jnmpsdm.V1i2.91>
- Shah, I. A., Csordas, T., Akram, U., Yadav, A., & Rasool, H. (2020). Multifaceted Role Of Job Embeddedness Within Organizations: Development Of Sustainable Approach To Reducing Turnover Intention. In *Sage Open* (Vol. 10, Issue 2). Sage Publications Inc. <https://doi.org/10.1177/2158244020934876>
- Sholikhah, D. (2021). *Pengaruh Status Pegawai Dan Job Embeddedness Terhadap Turnover Intention Karyawan Universitas Negeri Jakarta*. 12(2), 354–373.
- Sitania, T. E., Hidayati, T., & Zainurossalamia, S. (2018). The Effect Of Equity Compensation On Turnover Intention By Work Dedication And Work Absorption As An Intervening Variable (Study On Honorary Nurse At Ia Moeis Hospital Samarinda). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha*, 5(2), 128–137. <https://doi.org/10.22225/Jj.5.2.810.128-137>
- Suratmiati. (2020). Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Engagement Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Departemen Lingking Pt Eka Sandang Duta Prima, Pringapus, Kabupaten Semarang). *Bisecer*, 3(1), 1–13.
- Syaefudin, M. F., Prayekti, & Herawati, J. (2022). Pengaruh Job Embeddedness, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Gembira Loka Zoo Yogyakarta). *Jurnal Ekobis Dewantara*, 5(1), 44–50. <http://www.ebbank.stiebbank.ac.id/index.php/ebbank/article/viewfile/210/150>
- Syahrir, Nasruddin, Azis, M., Waruwu, K., Umanailo, M. C. B., Safitri, I. L. K., & Yusriadi, Y. (2021). Effect Of Compensation And Competence On Employee Performance Through Employee Development. *Proceedings Of The International Conference On Industrial Engineering And Operations Management*, 3178–3179.
- Thome, M. J., & Greenwald, J. M. (2020). Job And Community Embeddedness On Voluntary Turnover. *Journal Of Business And Industrial Marketing*, 35(10), 1573–1580. <https://doi.org/10.1108/Jbim-01-2019-0021>
- Yu, J., Ariza-Montes, A., Giorgi, G., Lee, A., & Han, H. (2020). Sustainable Relationship Development Between Hotel Company And Its Employees: Linking Job Embeddedness, Job Satisfaction, Self-Efficacy, Job Performance, Work Engagement, And Turnover. *Sustainability (Switzerland)*, 12(17). <https://doi.org/10.3390/Su12177168>
- Zainuri, & Mundakir. (2018). The Effect Of Compensation And Motivation On The Performance Of Civil Servants With Job Satisfaction As An Intervening Variable. *Bmaj: Business Management Analysis Journal*, 1(1), 26–36.