

**PENGARUH STRES KERJA DAN DUKUNGAN REKAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONTRAK DENGAN *JOB
EMBEDDEDNESS* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT
SIMATELEX MANUFACTORY BATAM**

Dian Mulyaningtyas1* , Junedi Siregar2*

Program Studi Administrasi Bisnis Terapan, Politeknik Negeri Batam

E-mail: junedisir@gmail.com

Abstract

The aim of this research is to find out how work stress and co-worker support impact the performance of contract employees with job embeddedness as an intervening variable at PT Simatelex Manufactory Batam. A total of 212 employees were involved in the research which was provided through distributing questionnaires. The simple random sampling method was used as the sampling method. Data analysis used multiple linear regression analysis and path analysis with the help of IBM SPSS 24 software. In this study, it was found that work stress had a negative and significant effect on performance, co-worker support and Job Embeddedness had a positive and significant effect on performance, stress work has a negative and significant effect on job embeddedness, coworker support has a positive and significant effect on job embeddedness. In addition, it was found that job embeddedness negatively mediates the relationship between the influence of work stress on performance and job embeddedness positively mediates the relationship between the influence of co-worker support on performance.

Keywords: *Job Stress, Coworker Support, Performance, Job Embeddedness*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana stres kerja dan dukungan rekan kerja berdampak pada kinerja karyawan kontrak dengan *job embeddedness* sebagai variabel intervening di PT Simatelex Manufactory Batam. Sebanyak 212 karyawan yang terlibat dalam penelitian yang diberikan melalui penyebaran kuesioner. Metode simple random sampling digunakan sebagai metode pengambilan sampel. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan *software* IBM SPSS 24. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, dukungan rekan kerja dan *Job Embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job embeddedness*, dukungan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job embeddedness*. Selain itu ditemukan bahwa *job embeddedness* memediasi secara negatif hubungan pengaruh stres kerja terhadap kinerja dan *job embeddedness* memediasi secara positif hubungan pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kinerja.

Kata Kunci: *Stres Kerja, Dukungan Rekan Kerja, Kinerja, Job Embeddedness*

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi saat ini, dunia industri dihadapkan pada tantangan untuk mencapai tujuan bisnis, yang berdampak pada meningkatnya tingkat persaingan di berbagai sektor. Persaingan ini tidak terlepas dari lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat, mendorong organisasi untuk beradaptasi agar dapat bertahan dalam kompetisi global. Salah satu komponen terpenting dalam keberlanjutan organisasi

adalah sumber daya manusia. Menurut (Mondy, Noe., & Premeaux., 1996) MSDM adalah sebagai pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasional.

Organisasi yang efektif adalah yang berkomitmen untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusianya. Menurut (Harmawati et al., 2022) mendefinisikan kinerja adalah sebagai hasil kerja individu yang mencakup kualitas dan kuantitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar kerja yang

ditetapkan. Evaluasi kinerja dilakukan secara berkala berdasarkan kemampuan, pengalaman, dan dedikasi, yang selaras dengan visi dan misi organisasi tempat mereka bekerja.

Salah satu masalah sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja di sektor industri adalah stres kerja. (Sanjaya, 2021) mengemukakan bahwa stres kerja ialah suatu respons fisik atau emosional terhadap bahaya yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan karyawan. Pentingnya perhatian kepada karyawan yang mengalami stres di tempat kerja menjadikan perlunya untuk memberikan solusi yang efektif. Salah satu solusi tersebut ialah dukungan rekan kerja. Dukungan rekan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena membuat karyawan merasa diperhatikan dan nyaman (Mukarramah, 2020). Hal ini memungkinkan karyawan untuk menjalankan tugasnya secara optimal.

Dalam upaya meningkatkan kinerja, Job embeddedness dianggap sebagai perspektif baru yang mendorong karyawan untuk tetap berada dalam organisasi (Mitchell et al., 2001). Menurut Schaufeli dan Bakker (2004), *Job embeddedness* berdampak pada rendahnya keinginan untuk meninggalkan organisasi atau pekerjaan yang sedang dijalani. Salah satu perusahaan yang berusaha meningkatkan kinerja karyawan ialah PT. Simatelex Manufactory Batam. Berikut rincian target produksi PT Simatelex Manufactory Batam pada kuartal keempat periode tahun 2023.



Gambar 1 Target Produksi

Berdasarkan data pada gambar grafik 1 diatas, terlihat bahwa hasil produksi (*output*) dari bulan Oktober hingga Desember tidak mencapai target produksi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT Simatelex Manufactory Batam masih belum optimal.

Penurunan kinerja karyawan yang terjadi dalam sebuah perusahaan bisa disebabkan oleh banyak faktor. Salah satunya ialah stres kerja. Sumber utama dari stres bagi para pekerja pabrik ialah shift kerja yang ketat (Munandar, 2001). Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh stres kerja dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan kontrak dengan *job embeddedness* sebagai variabel intervening pada PT Simatelex Manufactory

Batam”.

2. Kajian Literatur

Stres Kerja

Menurut pandangan (Caci et al, 2004) stres merupakan tekanan dari luar yang mempengaruhi individu, seperti objek atau stimulus di lingkungan yang secara objektif dianggap berbahaya. Indikator stres kerja menurut (Robbins, 1996) yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan.

Dukungan Rekan Kerja

Dukungan rekan kerja merujuk pada bantuan yang diberikan oleh rekan kerja, yang mencakup kenyamanan, perhatian, penghargaan, atau bantuan yang mereka berikan kepada karyawan. Hal ini juga mencakup perasaan atau persepsi karyawan bahwa mereka mendapatkan kenyamanan, perhatian, dan bantuan saat dibutuhkan (Sarafino E. a, 2014). Indikator dukungan rekan kerja menurut (Hammer et al., 2004) dalam (Akgunduz & Eryilmaz, 2018) mengukur dukungan rekan kerja dengan indikator yaitu Saya mendapatkan bantuan dan dukungan di tim kerja saya, Saya merasa diterima di dalam tim kerja saya, Rekan kerja saya pengertian jika saya mendapat hari yang buruk, Rekan kerja saya membantu saya jika diperlukan, dan Saya merasa nyaman dengan rekan kerja saya.

Kinerja

Kinerja merupakan perbandingan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama jangka waktu tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standard hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal Rivai & Basri, 2005). (Indahingwati & Nugroho, 2020) menyatakan kinerja pegawai dapat diukur melalui lima indikator, yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerja sama.

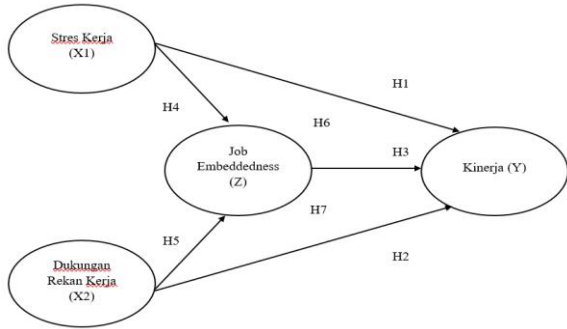
Job Embeddedness

Menurut (Mitchell et al., 2001) *job embeddedness* adalah motivasi kognitif bagi seorang karyawan yang mencakup integrasi dimensi organisasional (*on the job embeddedness*) dan lingkungan/komunitas (*off the job*), yang membuat seseorang memilih untuk tetap bertahan dalam pekerjaannya. *Job embeddedness* mencerminkan tingkat keterikatan individu dengan organisasi dan menggambarkan hubungan ganda antara pekerja dan pemberi kerja (Zheng, Dong, & Zheng, 2016). Indikator *job embeddedness* menurut (T. W. Lee et al., 2004) yaitu Kecocokan karyawan dengan organisasi, Kecocokan karyawan dengan pekerjaan,

Hubungan baik dengan rekan kerja, Hubungan baik dengan anggota kelompok kerja, manfaat (keuntungan) secara materi, manfaat (keuntungan) secara psikologis.

Kerangka Konseptual Teoritis

Berdasarkan penelitian sebelumnya, dapat dijelaskan melalui kerangka pikir yang digambarkan secara sistematis di bawah ini.



Gambar 2 Kerangka Pikir

3. Metode Penelitian

Studi ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif, yang digunakan untuk menguji teori-teori dengan meneliti hubungan antar variabel secara sistematis. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari responden yang merupakan karyawan PT Simatelex Manufactory Batam, sementara data sekunder merupakan informasi dari buku, penelitian sebelumnya, dan jurnal yang relevan dengan topik penelitian.

Dalam penelitian ini, teknik penentuan jumlah sampel menggunakan rumus *Slovin* dengan populasi karyawan yang diteliti berjumlah 452 orang. Berdasarkan perhitungan rumus *Slovin*, jumlah sampel minimum yang dapat diambil dalam penelitian ini terdiri dari 212 karyawan yang bekerja di departemen produksi PT Simatelex Manufactory Batam.

4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 212 responden, karakteristik responden dapat diidentifikasi sebagai berikut:

Tabel 1 Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	93	43,9%
Perempuan	119	56,1%
Total	212	100%

Sumber : Data Primer (2024)

Dari tabel 1 yang disajikan, terlihat bahwa jumlah responden pria sebanyak 93 orang (43.9%), sementara

jumlah responden wanita sebanyak 119 orang (56.1%).

Tabel 2 Karakteristik berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
18-25	178	84.1%
26-30	31	14.7%
31-35	3	1.2%
Total	212	100%

Sumber : Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 2, terlihat bahwa mayoritas karyawan yang bekerja berusia antara 18 hingga 25 tahun mencakup 178 orang (84.1%), diikuti oleh usia 26 hingga 30 tahun sebanyak 31 orang (14.7%), dan usia 31 hingga 35 tahun sebanyak 3 orang (1.2%).

Tabel 3 Karakteristik berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
SMA/SMK	192	90.6%
D3	16	7.5%
S1/D4	4	1.9%
TOTAL	212	100%

Sumber : Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa pendidikan terakhir karyawan kontrak yang bekerja pada departemen produksi di PT Simatelex Manufactory Batam yang menyelesaikan pendidikan SMA/SMK sebanyak 192 orang (90.6%), kemudian pendidikan D3 sebanyak 16 orang (7.5%) dan pendidikan S1/D4 sebanyak 4 orang (1.9%).

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana suatu instrumen atau objek pengukuran mampu mengukur secara akurat apa yang dimaksud. Validitas diukur dengan melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total variabel. Uji ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05 pada satu sisi. Hasil korelasi (*r* hitung) dibandingkan dengan nilai kritis (*r* tabel) dengan derajat kebebasan $df = n-2$ pada tingkat signifikansi 5%. Jika nilai *r* hitung lebih besar dari nilai kritis (*r* tabel), maka instrumen tersebut dianggap valid.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

No Item	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keputusan
Item 1	0,619	0.1348	Valid
Item 2	0,636	0.1348	Valid
Item 3	0,658	0.1348	Valid
Item 4	0,687	0.1348	Valid
Item 5	0,669	0,1348	Valid

Sumber : Output SPSS diolah (2024)

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Dukungan Rekan Kerja

No Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
Item 1	0,739	0.1348	Valid
Item 2	0,806	0.1348	Valid
Item 3	0,762	0.1348	Valid
Item 4	0,751	0.1348	Valid
Item 5	0,710	0,1348	Valid

Sumber : Output SPSS diolah (2024)

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

No Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
Item 1	0,688	0.1348	Valid
Item 2	0,682	0.1348	Valid
Item 3	0,708	0.1348	Valid
Item 4	0,724	0.1348	Valid
Item 5	0,675	0,1348	Valid

Sumber : Output SPSS diolah (2024)

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel Job Embeddedness

No Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
Item 1	0,665	0.1348	Valid
Item 2	0,667	0.1348	Valid
Item 3	0,711	0.1348	Valid
Item 4	0,698	0.1348	Valid
Item 5	0,646	0,1348	Valid
Item 6	0,669	0,1348	Valid

Sumber : Output SPSS diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4, 5, 6, dan 7, semua indikator dari variabel stres kerja, dukungan rekan kerja, kinerja, dan job embeddedness menunjukkan nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel}, sehingga dapat dianggap valid.

Uji Realibilitas

(Sugiyono, 2017) Uji Reliabilitas merupakan metode yang dipakai untuk memastikan hasil riset yang valid dan dapat diandalkan (reliabel), serta digunakan untuk mengukur konsistensi dalam pengambilan data berulang. Sebuah konstruk atau variabel dianggap memiliki reliabilitas yang memadai jika nilai *Cronbach Alpha* melebihi 0,6 (Gozhali, 2013).

Tabel 8 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Interpretasi
Stres Kerja	0,663	Reliabel
Dukungan Rekan Kerja	0,805	Reliabel
Kinerja	0,700	Reliabel
<i>Job Embeddedness</i>	0,739	Reliabel

Sumber : Output SPSS diolah (2024)

Berdasarkan tabel 8, terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang diuji dapat dianggap reliabel.

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan perangkat lunak *IBM SPSS Statistics 24*. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal (Ghozali, Imam, 2011).

Tabel 9 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		212
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1.74883068
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,081
	Positive	,062
	Negative	-.081
Test Statistic		,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,119

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Output SPSS diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel 9 yang disajikan, hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,119, yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi yang bersifat normal.

Uji Multikolinearitas

Untuk mengidentifikasi multikolinearitas dalam sebuah model, dapat dilihat dari nilai toleransi yang harus lebih dari 0,10 atau *Variance Inflation Factor* (VIF) yang harus kurang dari 10. Jika kedua nilai tersebut memenuhi syarat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model tersebut (Ghozali I., 2018).

Tabel 10 Hasil Uji Multikolinearitas

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Stres Kerja	,984	1,016
	Dukungan Rekan Kerja	,989	1,012
	<i>Job Embeddedness</i>	,995	1,005

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS diolah (2024)

Dari tabel 10, terlihat bahwa hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai toleransi untuk setiap variabel yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi multikolinearitas antara variabel independen

dalam model regresi tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah terdapat perbedaan varians antara pengamatan dalam model regresi. Jika varians residual antar pengamatan tetap, disebut homoskedastisitas; jika berbeda, disebut heteroskedastisitas.

Tabel 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.646	1.285		.503	.616
	Stres Kerja	-.016	.034	-.032	-.462	.644
	Dukungan Rekan Kerja	.028	.036	.055	.789	.431
	Job Embeddedness	.019	.033	.039	.566	.572

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS diolah (2024)

Dari tabel 11 yang disajikan, terlihat hasil uji Heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi untuk semua variabel lebih besar dari 0.05 sehingga disimpulkan bahwa tidak ada tanda-tanda gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Model 1

Tabel 12 Hasil uji Regresi Model 1

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	22.413	.800		27.944	.000
	Stres Kerja	-.075	.028	-.180	2.652	.009
	Dukungan Rekan Kerja	.066	.029	.141	2.234	.027

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS diolah (2024)

Dari tabel 12 diatas, dilakukan uji regresi linear berganda yang mengaitkan variabel stres kerja dan dukungan rekan kerja terhadap variabel kinerja dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 22.413 - 0.075X_1 + 0.066X_2$$

Persamaan regresi dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta 22.413 menunjukkan bahwa ketika variabel stres kerja dan dukungan rekan kerja dianggap tidak berubah (0), kinerja karyawan akan mencapai nilai 22.413.
- Koefisien regresi linear untuk variabel stres kerja adalah -0.075, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% dalam variabel stres kerja berhubungan dengan penurunan sebesar -0.075 dalam variabel kinerja karyawan.
- Koefisien regresi linear untuk variabel

dukungan rekan kerja adalah 0.075, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% dalam variabel dukungan rekan kerja berkorelasi dengan peningkatan sebesar 0.075 dalam variabel kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi R²

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa baik variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai R² berkisar antara 0 hingga 1, di mana nilai yang lebih tinggi menunjukkan kemampuan yang lebih besar dari variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Gujarati & Porter, 2009).

Tabel 13 Hasil Koefisien Determinasi R²

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.223 ^a	.050	.040	.880

a. Predictors: (Constant), Dukungan Rekan Kerja, Stres Kerja

Sumber : Output SPSS diolah (2024)

Dari tabel 13 yang disajikan, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan R Square sebesar 0.050. Ini mengindikasikan bahwa 50% dari variasi variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja dan dukungan rekan kerja, sementara 50% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengevaluasi pengaruh bersama-sama dari variabel independen terhadap perubahan nilai variabel dependen. Tingkat signifikansi yang ditetapkan dalam penelitian dibandingkan dengan nilai probabilitas yang dihasilkan dari analisis data (Ghozali I., 2016)..

Tabel 14 Hasil uji simultan (F) persamaan 1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.426	2	4.213	5.443	.005 ^b
	Residual	161.769	209	.774		
	Total	170.195	211			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Dukungan Rekan Kerja, Stres Kerja

Sumber : Output SPSS diolah (2024)

Dari tabel 14 yang disajikan, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0.005 lebih kecil dari 0.05, menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, yang mengindikasikan bahwa variabel stres kerja (X1) dan variabel dukungan rekan kerja (X2) secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan.

Uji Parsial (Uji t)

Uji ini bertujuan untuk menentukan apakah ada

hubungan yang signifikan antara dua variabel, menggunakan regresi variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali I., 2016).

Tabel 15 Hasil Uji Parsial (t) persamaan 1

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	22.413	.800		28.022	.000
	Stres Kerja	-.075	.028	-.180	2.655	.009
	Dukungan Rekan Kerja	.066	.029	.152	2.236	.026

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Output SPSS diolah (2024)

Dari tabel 15 di atas, nilai signifikansi untuk variabel stres kerja adalah 0.009, lebih rendah dari 0.05, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja. Selain itu, nilai signifikansi untuk variabel dukungan rekan kerja adalah 0.026, juga lebih kecil dari 0.05, menunjukkan bahwa variabel dukungan rekan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel stres kerja.

Analisis Regresi Model 2

Tabel 16 Hasil uji regresi model 2

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	48.651	4.400		11.056	.000
	Stres Kerja	-.152	.069	-.139	-2.193	.029
	Dukungan rekan kerja	.196	.089	.141	2.217	.028
	Kinerja	1.147	.169	.433	6.793	.000

a. Dependent Variable: *Job Embeddedness*
Sumber : Output SPSS diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel 16 diatas, di peroleh perhitungan regresi linear berganda yang menghubungkan variabel stres kerja, dukungan rekan kerja, kinerja terhadap variabel *job embeddedness* dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Z = 48.651 - 0.152X_1 + 0.196X_2 + 1.147Y$$

Persamaan regresi dijelaskan sebagai berikut :

- a Nilai konstanta 48.651 menunjukkan bahwa ketika variabel independen tetap (tidak berubah), variabel dependen *job embeddedness* memiliki nilai sebesar 48.651.
- b Koefisien regresi linear untuk variabel stres kerja adalah -0.152, yang artinya ketika tingkat stres kerja meningkat, *job embeddedness* cenderung mengalami penurunan sebesar -0.152.
- c Koefisien regresi linear untuk variabel dukungan rekan kerja adalah 0.196, yang berarti jika nilai dukungan rekan kerja meningkat sebesar 1%, maka nilai *job embeddedness* juga cenderung meningkat sebesar 0.196

- d Koefisien regresi interaksi untuk variabel kinerja adalah 1.147, yang mengindikasikan bahwa jika nilai variabel kinerja meningkat sebesar 1%, maka nilai *job embeddedness* juga cenderung meningkat sebesar 1.147.

Tabel 17 Hasil Uji Regresi Model 2

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	25.923	.584		44.393	.000
	<i>Job Embeddedness</i>	149	.024	.393	6.198	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Output SPSS diolah (2024)

Dari tabel 17 yang disajikan diatas, terlihat variabel *job embeddedness* memiliki pengaruh sebesar 0.393 dengan signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa *job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Koefisien Determinasi R²

Tabel 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi R² Persamaan 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the
				Estimate
1	.436 ^a	.190	.179	2.15305

a. Predictors: (Constant), Kinerja, Dukungan rekan kerja, Stres Kerja
Sumber : Output SPSS diolah (2024)

Dari tabel 18 yang disajikan, terlihat koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0.190 menunjukkan bahwa stres kerja, dukungan rekan kerja, dan kinerja memberikan kontribusi sebesar 19% terhadap *job embeddedness*. Sisanya, sebesar 81% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam model regresi ini.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 19 Hasil Uji Simultan (F) persamaan 2

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.023	3	12.341	19.275	.000 ^b
	Residual	133.172	208	.640		
	Total	170.195	211			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), *Job Embeddedness*, Stres Kerja, Dukungan rekan kerja
Sumber : Output SPSS diolah (2024)

Dari tabel 19 diatas, nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen. Ini berarti hipotesis diterima, bahwa stres kerja (X1), dukungan rekan kerja (X2), dan *job embeddedness* (Z) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 20 Hasil Uji Parsial (t) persamaan 2

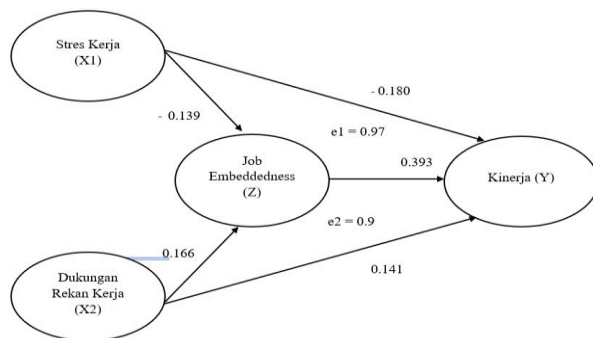
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
		1	(Constant)	48,651	4,400	
	Stres Kerja	-,152	,069	-,139	-2,193	,029
	Dukungan rekan kerja	,196	,089	,140	2,217	,028
	Kinerja	1,147	,169	,433	6,793	,000

a. Dependent Variable: Job Embeddedness
Sumber : Output SPSS diolah (2024)

Dari tabel 20 yang disajikan diatas, signifikansi variabel stres kerja sebesar 0.029 dengan koefisien beta -0.139, menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *job embeddedness*. Signifikansi variabel dukungan rekan kerja sebesar 0.028 menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job embeddedness*. Sementara itu, signifikansi variabel kinerja sebesar 0.000 menunjukkan bahwa kinerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *job embeddedness*.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Dalam penelitian ini, penulis merancang model hubungan antar variabel menggunakan analisis jalur. Variabel-variabel yang dianalisis mencakup stres kerja (X1), dukungan rekan kerja (X2), kinerja (Y), dan *job embeddedness* (Z). Berikut adalah gambaran hubungan antar variabel tersebut:



Gambar 3 Analisis Jalur

Dari hasil analisis jalur, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Hasil analisis jalur menunjukkan adanya hubungan langsung antara variabel stres kerja dan kinerja sebesar -0,180.
- Hasil analisis jalur menunjukkan adanya hubungan langsung antara variabel dukungan rekan kerja dan kinerja sebesar 0.141
- Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa *job embeddedness* memiliki hubungan langsung dengan kinerja sebesar 0,393.
- Hasil analisis jalur menunjukkan adanya

hubungan langsung antara stres kerja dan *job embeddedness* dengan koefisien -0,139.

- Hasil analisis jalur menunjukkan adanya hubungan langsung antara dukungan rekan kerja dan *job embeddedness* dengan koefisien 0,166.
- Pengaruh langsung dari stres kerja terhadap kinerja adalah -0.180. Selain itu, terdapat pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja melalui *job embeddedness*, yang dihitung sebagai perkalian antara koefisien stres kerja terhadap kinerja (-0.180) dan *job embeddedness* terhadap kinerja (0.419), yaitu -0.075. Dengan demikian, total pengaruh keseluruhan baik secara langsung maupun tidak langsung adalah -0.255, terdiri dari -0.180 untuk pengaruh langsung dan -0.075 untuk pengaruh tidak langsung
- Pengaruh langsung dari dukungan rekan kerja terhadap kinerja adalah 0.141. Selain itu, terdapat pengaruh tidak langsung dari dukungan rekan kerja terhadap kinerja melalui *job embeddedness*, dihitung sebagai perkalian antara koefisien dukungan rekan kerja terhadap kinerja (0.141) dan *job embeddedness* terhadap kinerja (0.419), yaitu 0.059. Dengan demikian, total pengaruh keseluruhan baik secara langsung maupun tidak langsung adalah 0.2, terdiri dari 0.141 untuk pengaruh langsung dan 0.059 untuk pengaruh tidak langsung.

5. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak PT Simatelex Manufactory Batam, ditunjukkan oleh koefisien regresi (β) sebesar -0.180. Ini menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja berkorelasi dengan penurunan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh (Hanafi, 2018) yang menemukan bahwa adanya pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja. Teori yang diungkapkan oleh Siagian (2010:300) juga didukung oleh hasil pengujian ini, yang menyatakan bahwa stres kerja pada karyawan cenderung meningkatkan ketegangan dan reaksi emosional, yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja atau suboptimalitas dalam kinerja mereka.

2. Dukungan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak PT Simatelex Manufactory Batam dengan nilai koefisien regresi (β) sebesar 0.141. Ini menunjukkan bahwa peningkatan dukungan rekan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan kontrak PT Simatelex Manufactory Batam. Temuan ini konsisten dengan studi yang dilakukan oleh (Harmawati et al., 2022) yang menemukan bahwa dukungan rekan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini juga didukung oleh penelitian (Sengkey et al., 2021) yang menunjukkan bahwa dukungan sosial dari rekan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai.
3. *Job Embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak PT Simatelex Manufactory Batam dengan nilai koefisien regresi (β) sebesar 0.393. Ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam tingkat *job embeddedness* akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan kontrak PT Simatelex Manufactory Batam. *Job embeddedness* mempengaruhi kinerja karyawan. Jika *embeddedness* seseorang rendah, hal itu akan mengurangi kualitas dan kuantitas kerjanya. Sebaliknya, jika *embeddedness* karyawan tinggi, kinerja mereka cenderung meningkat. Penelitian ini sejalan yang dilakukan (QONI'ATUR, 2020) yang menunjukkan bahwa *job embeddedness* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian (Ferdiansyah et al., 2022) yang menunjukkan *job embeddedness* berdampak positif signifikan terhadap kinerja pegawai, Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat *job embeddedness* yang dimiliki oleh pegawai, semakin baik pula kerjanya.
4. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job embeddedness* karyawan kontrak PT Simatelex Manufactory Batam dengan nilai koefisien regresi (β) sebesar -0.139. Artinya ketika stres kerja meningkat maka *job embeddedness* karyawan cenderung menurun. Stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan penurunan keterikatan kerja atau *job embeddedness*, karena karyawan merasa tidak puas dengan lingkungan mereka dan merasa sulit untuk terhubung dengan organisasi. Penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh (SEKAR, 2022) yang menemukan adanya pengaruh negatif dan signifikan dari stres kerja terhadap keterikatan kerja. Pegawai yang mengalami tingkat stres kerja tinggi cenderung memiliki keterikatan kerja yang rendah. Hal ini ditemukan dalam penelitian oleh Sholfyta (2022), yang menunjukkan bahwa stres kerja berdampak negatif terhadap keterikatan kerja.
5. Dukungan rekan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job embeddedness* pada karyawan kontrak PT Simatelex Manufactory Batam, dengan koefisien regresi (β) sebesar 0.028. Ini berarti bahwa peningkatan dukungan rekan kerja akan meningkatkan *job embeddedness* pada karyawan tersebut. Teori *job embeddedness* menekankan bahwa pegawai dengan tingkat *embeddedness* yang tinggi memiliki jaringan hubungan (baik formal maupun informal) dengan rekan kerja atau kelompok di tempat kerja (Mitchell et al., 2001). Artinya, karyawan yang merasakan tingkat *embeddedness* yang tinggi memiliki koneksi formal dan informal dengan rekan kerja mereka. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Restiana 2021), yang menegaskan bahwa dukungan rekan kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap *job embeddedness* atau keterikatan kerja.
6. *Job Embeddedness* berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan kontrak PT Simatelex Manufactory Batam, dengan koefisien regresi (β) sebesar -0.255. Hal ini berarti karyawan yang merasa lebih terikat dengan pekerjaan mereka (*job embeddedness*) maka akan mampu mengelola stres kerja dan mampu mempertahankan kinerja dengan baik. *Job embeddedness* didefinisikan sebagai konstelasi pengaruh yang luas terhadap retensi karyawan, yang meliputi sejauh mana pekerjaan dan komunitas karyawan serupa atau sesuai dengan aspek-aspek lain dalam ruang kehidupan mereka, sejauh mana karyawan memiliki hubungan dengan orang lain atau kegiatan, dan kemudahan untuk memutuskan hubungan tersebut. Hal ini berarti bahwa karyawan yang memiliki *job embeddedness* pada pekerjaannya cenderung memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap rekan kerja, pekerjaan, dan organisasi, serta memiliki kemungkinan yang lebih kecil untuk meninggalkan pekerjaannya. Oleh karena itu, *job embeddedness* dapat dilihat sebagai faktor yang memediasi hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan (Pamungkas K. C., 2023)
7. *Job Embeddedness* berperan sebagai mediator dalam hubungan antara pengaruh dukungan

rekan kerja terhadap kinerja karyawan kontrak PT Simatelex Manufactory Batam, dengan koefisien regresi (β) sebesar 0.2. Ini berarti bahwa dukungan dari rekan kerja dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menangani masalah pekerjaan. Mereka akan merasa lebih terikat pada organisasi karena memiliki hubungan yang baik dengan individu di dalamnya, cocok dengan budaya dan tuntutan pekerjaan, serta mengetahui manfaat dari kinerja yang baik. Hal ini didukung oleh penelitian oleh (Mukarramah, 2020) yang menemukan bahwa *Job embeddedness* memediasi hubungan secara positif antara dukungan rekan kerja dan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa didukung oleh rekan kerja, mereka lebih cenderung merasa terhubung dengan pekerjaan mereka, organisasi tempat mereka bekerja, dan komunitas kerja mereka.

Saran

Berdasarkan temuan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, rekomendasi saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT Simatelex Manufactory Batam, agar lebih memperhatikan stres kerja pada karyawan yakni dengan memperhatikan keluhan-keluhan dari karyawan, memperbaiki kualitas konseling psikologis agar karyawan lebih bersemangat, merasa dihormati dan dihargai sehingga meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti berikutnya yang ingin melanjutkan penelitian serupa, disarankan untuk mempertimbangkan penambahan variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, seperti variabel *training* sehingga analisis dapat lebih komprehensif dan mendalam.

6. Referensi

- Afifuddin, B., & Saebani, B. (2009). *Metodologi Penelitian kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia.
- Akgunduz, ., Y., & Eryilmaz, G. (2018). Does Turnover Intention Mediate the Effects of Job Insecurity and Co-Worker Support on Social Loafing? *International Journal of Hospitality Management*, 68, 41-49.
- Caci et al, ., (2004). The Spielberger Trait Anxiety Inventory measures more than anxiety. *The Journal of the Association of European Psychiatrists*, 394-400.
- De Clercq, D. a. (2020). The stress-reducing effect of coworker support on turnover intentions: Moderation by political ineptness and despotic leadership. *Journal of Business Research*, 111, 12-24.
- Dewi, A. L. (2019). Pengaruh Dukungan Sosial Keluarga terhadap Kinerja Perawat RSUD Sulthan Daeng Radja Bulukumba dengan Burnout sebagai Variabel Intervening. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Duha, T. (2018). *Perilaku organisasi*. Deepublish.
- Fahri, B. U. (2019). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja dengan kecerdasan Emosional sebagai Variabel Intervening di PT PAJITEX.
- Friedman, M. M. (1998). *Keperawatan keluarga: teori dan praktik*. Jakarta: Egic, 177.
- George, J. M., & Zhou, J. (2001). When openness to experience and conscientiousness are related to creative behavior: An interactional approach. *Journal of Applied Psychology*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Univ. Diponegoro Press.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Gibson, I. (1987). *Organisasi : Perilaku Struktur Proses*. Di terjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gujarati, D., & Porter, D. (2009). *Basic econometrics*. McGraw-hill.
- Hammer et al., ., (2004). Expanding the Psychosocial Work Environment : Workplace Norms and Work – Family Conflict as Correlates of Stress and Health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(1), 83-97.

- Hanafi, A. a. (2018). The Effect of Job Stress Toward Employee. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 8, 1-5.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). BPFPE.
- Hasanah, F. (2019). Pengaruh Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bumi Aksara.
- Huang et al. (2021). Overwork, job embeddedness and turnover intention among Chinese knowledge workers. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 59(3), 442-459.
- Indahingwati, A., & Nugroho, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Scopindo Media Pustaka.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2013). *Metodology Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen*. Jakarta: Fak Ekonomika dan Bisnis UGM.
- JEFRIYANTO, J. (2021). PENGARUH JOB EMBEDDEDNESS TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH WORK ENGAGEMENT DAN OCB PADA CV. GUNAWAN BUDI FARM, KABUPATEN KLATEN.
- Karatepe, M. O. (2013). The Effects Of Work Overload And Work Family Conflict On Job Embeddedness And Job Performance, The Mediation Of Emotional Exhaustion. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(4), 614-634.
- Khasanah, U. (2020). *Pengantar Microteaching*. Deepublish.
- Khofifa, S. a. (2022). PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. TEKAD KARYA PUTERA SITUBONDO. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship*, 2209--2220.
- Lusianingrum, F. P. (2020). Pengaruh Keterikatan Kerja dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Kinerja Tugas. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8, 29-33.
- Mahaputra, I. G. (2020). Stres Kerja Berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai mediasi di dinas pariwisata Klungkung.
- Mangkunegara, A. A., & Huddin, M. (2016). The Effect of Transformational Leadership and Job Satisfaction on Employee Performance. *Universal Journal of Management*.
- Mitchell, T. H. (2001). Why people stay : using job embeddedness to predict voluntary turnover.
- Mondy, R. W., Noe, R. M., & Premeaux, Sh. R. (1996). *Human Resource Management*. New York: Sixth Edition. New York: Prentice Hall. Inc.
- MUHAMMAD ALVINO, M. A. (2019). PENGARUH JOB EMBEDDEDNESS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BAKPIAKU JOGJA.
- Mukarramah, N. a. (2020). PENGARUH DUKUNGAN REKAN KERJA DAN DUKUNGAN KELUARGA TERHADAP KINERJA DENGAN JOB EMBEDDEDNESS SEBAGAI PEMEDIASI PADA ANGGOTA KEPOLISIAN SATLANTAS POLRESTA BANDA ACEH. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 647-661.
- Munandar, A. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Universitas Indonesia.

- Pamungkas, K. C. (2022). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DIMEDIASI JOB EMBEDDEDNESS DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA CV FILO COMPANY, KLATEN.
- QONI'ATUR, R. a. (2020). Pengaruh Job Embeddedness Dan Job Satisfaction Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Dengan Turnover Intention Sebagai Mediasi (Studi Kasus Pada Karyawan Perusahaan Netindo Solution Group.
- Restiana, D. (2021). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja dan Dukungan Atasan pada Keterikatan Kerja dengan Dimoderasi Oleh Meaningful Work pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen. Under Graduates thesis.
- Rivai,, Z., & Vethizal. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik (3rd ed.). RajaGrafindo Persada.
- Robbins. (2021). stress kerja. In s. jarfa, stress kerja (pp. 18-24).
- Robbins, S, & Judge, T. (2015). Organizational Behavior. Yagan (Ed.)Organizational Behavior (15th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P. (1996). Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi Aplikasi Jilid 1.
- Sanjaya, B. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi. Jurnal Ilmu Manajemen, 886--895.
- Sarafino, & Smith, T. W. (2011). Health Psychology Biopsychosocial Interactions: Seventh edition. John Wiley & Sons, Inc.
- Sarafino, E. a. (2014). Health Psychology: Biopsychosocial Interactions. Wiley.
- SHOLFYTA, A. (2022). PENGARUH TUNTUTAN PEKERJAAN DAN STRES KERJA TERHADAP KETERIKATAN KERJA DENGAN SUMBER DAYA PEKERJAAN SEBAGAI VARIABEL PEMODERASIAN.
- Siagian, S. P. (2010:300). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Cetakan Kesebelas, Rineka Cipta.
- Steven, H. J. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Penelitian Ipteks, 78-88.
- Sugiyono, P. (2017). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D (Vol. 225). Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, M. A. (2001). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Tiyani, N. H. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan dukungan sosial terhadap kebahagiaan di tempat kerja pegawai BPK RI. Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Veithzal Rivai , & Basri, A. (2005). Performance Appraisal Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, F. P. (2019). Pengaruh Pekerjaan, Promosi, Rekan Kerja, Atasan, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus Di Pt. Primissima Medari Sleman Yogyakarta. Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 218-236.
- Zheng, W., Dong,, N., & Zheng,, Y. (2016). On The Impact of Work-Engagement and Job-Embeddedness on Talents' Withdraw Intention. Journal of Xidian University (Social Science Edition), 26(3), 1-7.