

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

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

AL Lya Razaq¹⁾, Sefnedi²⁾, Reni Yuliviona³⁾

Prodi Manajemen, Fakultas ekonomi dan bisnis, Universitas Bung Hatta

Email: allrazaq539@gmail.com, sefnedi@bunghatta.ac.id, reniyuliviona@bunghatta.ac.id

PENDAHULUAN

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

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

Rumah Sakit Unand merupakan

salah satu rumah sakit yang berada di bawah pengelolaan Universitas Andalas yang berlokasi di kompleks kampus Universitas Andalas, Limau Manis, Kecamatan Pauh, Kota Padang, Sumatera Barat. Rumah sakit ini memiliki sarana dan prasana yang memadai untuk pasien yang ingin berobat ke rumah sakit dan salah satu rumah sakit Pendidikan Tipe B di kota Padang dibawah pengelolaan Universitas Andalas. yang mana rumah sakit ini mendapatkan akreditasi Paripurna dengan layanan instalasi rawat inap, pelayanan kamar operasi, pelayanan UGD, instalasi farmasi, pelayanan pasien rujukan, pelayanan ICU ,ambulance, pelayanan penunjang radiologi, laboratorium dan gizi serta dilengkapi fasilitas radioterapi yang sangat modern. [1]. Bukan hanya dipengaruhi oleh rasa ketidaknyamanan saja, pegawai yang memilih untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja dapat dipicu oleh keinginan mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik ataupun karena rasa nyaman dengan lingkungan yang baru sehingga membuat mereka lebih memilih untuk meninggalkan pekerjaannya. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan

perumahsakitannya adalah dengan adanya *Job Embeddedness*, setiap orang akan bertahan karena kemampuan mereka atau secara keseluruhan kesesuaian dengan pekerjaan atau lingkungan sekitar. Dengan adanya sikap *Job Embeddedness* yang tinggi terhadap pekerjaan mereka di layanan sektor rumah sakit maka akan memberikan manfaat bagi instansi tersebut semakin maju dan berkembang.[2]

Berdasarkan data di atas dapat diartikan untuk mengetahui kenapa pentingnya *Job Embeddedness* bagi seorang karyawan, diharapkan dapat meningkatkan ikatan kualitas dan kuantitas di tempat kerja. Dengan Adanya sikap *Job Embeddedness* membuat seseorang akan bekerja dengan totalitas serta mencurahkan segala yang ada didalam dirinya untuk bekerja[3].

Hal ini juga dijelaskan [4] *Job Embeddedness* terdiri dari faktor di dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan yang dapat menyebabkan pergantian. Tiga dimensi utama termasuk hubungan, kecocokan, dan pengorbanan pegawai, yang diakui sebagai efek aditif dan kompensasi pada retensi dalam suatu organisasi. Salah satu rumah sakit harus menyadari pentingnya *Job embeddedness*, bahwa kecocokan akan tertanam. Untuk mendukung pernyataan sebelumnya dan mengungkapkan fenomena *Job Embeddedness* telah dilakukan survey awal dan didapatkan hasil sebesar 69,6,% tenaga kesehatan di Rumah Sakit Universitas Andalas

mengalami *Job Embeddedness* dengan kategori cukup baik.[5].

Salah satu variabel yang dapat mempengaruhi *Job Embeddedness* adalah *Career Calling* oleh [6]. *Career Calling* secara historis sering kali mengandaikan dan mereproduksi kepentingan-kepentingan dominan, dan sekaligus membuat keutuhan yang cenderung sebagai sumber pemanggilan diasumsikan berasal dari luar orang yang dipanggil. Oleh karena itu pengalaman kesulitan kontekstual dapat memainkan peran pekerjaan dalam panggilan karir untuk mendapatkan kembali kendali atas kehidupan seseorang dan upaya untuk mengurangi kesenjangan yang dialami.

Variabel lain yang dapat mempengaruhi *Job Embeddedness* adalah *Career Adaptability*, menurut [7] bahwa Kemampuan beradaptasi karir adalah konstruksi psikososial yang menunjukkan sumber daya individu untuk mengatasi kondisi saat ini dan yang diantisipasi tugas, transisi, trauma dalam peran pekerjaan mereka yang, pada tingkat tertentu, besar atau kecil, mengubah integrasi social. Variabel lain yang mempengaruhi *Job Embeddedness* pegawai selain *Career Calling* dan *Career Adaptability* adalah *Work Family-Conflict*, menurut [8] bahwa konflik pekerjaan-keluarga menyebabkan hasil yang tidak seimbang dan berdampak negatif di tempat kerja dan kehidupan pribadi sehingga seseorang menjadi tidak seimbang dan tidak sesuai.

Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian terdahulu oleh [9] yang menguji hubungan antara *Career Calling on Job Embeddedness: Mediating Roles of Work Family Conflict and Career Adaptability*. Dimana dalam penelitian ini menjelaskan Secara khusus, temuan menunjukkan bahwa memegang panggilan karier terhadap perawat dapat diprediksi keterikatan kerja melalui dua jalur berbeda: di satu jalur Di sisi lain, tingkat panggilan karir perawat berhubungan positif dengan Work Family-Conflict, yang pada akhirnya memberikan pengaruh negatif terhadap pekerjaan mereka keterlekatan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu *Career Calling* berpengaruh terhadap *Job Embededdness*, *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap *Job Embededdness*, *Career Calling* berpengaruh terhadap *Career Adaptability*, *Work Family Conflict* berpengaruh Terhadap *Career Adabtability*, *Career Adabtability* berpengaruh terhadap *Job Embeddedness*, *Career Adabtability* memediasi hubungan antara *Career Calling* dan *Job Embededdness* dan *Career Adabtability* memediasi hubungan antara *Work Family Conflict* dan *Job Embededdness*. Sehingga peneliti mengusung judul penelitian: “Pengaruh *Career Calling* dan *Work-Family Conflict* terhadap *Job Embeddedness* dengan *Career Adabtability* Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Universitas Andalas Kota Padang.

METODE

Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Analisis deskriptif diperlukan agar mengetahui tingkat capaian responden (TCR), SEMPLS digunakan sebagai alat pengolahan data dan pengujian hipotesis, maka dari itu diperlukannya prosedur Measurement Model Assesment (MMA) yang berfungsi sebagai uji validitas, realibilitas, dan uji diskriminan. Selanjutnya dilakukan uji R Square dan Q Square, dan untuk pengujian hipotesis digunakan prosedur Structural Model Assesment (SMA). Objek penelitian adalah seluruh tenaga kesehatan yang sudah berkeluarga di Rumah Sakit Universitas Andalas Padang. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner/angket kepada responden. Pengisian kuesioner dilakukan secara self administered quetionare yaitu responden diminta menjawab sendiri kuesioner yang telah dibuat oleh peneliti. *Variabel Job Embeddedness* menggunakan 7 item pernyataan oleh [10], *Career Adabtability* menggunakan 24 item pernyataan yang dikembangkan oleh [11], *Work-Family Conflict* menggunakan 13 item pernyataan yang dikembangkan oleh [12], dan *Career Calling* menggunakan 15 item pernyataan yang dikembangkan oleh [13]. Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data menggunakan kuesioner dengan skala likert lima jawaban.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Alat pengujian struktural yang dilakukan untuk mengetahui variabel eksogen terhadap variabel endogen secara umum disebut sebagai Struktur Model Assessment (SMA). Pengujian Hipotesis PLS bergantung pada prosedur bootstrapping non parametrik untuk menguji signifikansi koefisiensinya. Uji signifikansidipercaya untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas yang dilakukan melalui bootstrapping. Prosedur bootstrapping memiliki ketentuan bahwa hipotesis diterima jika dilihat dari T statistic dan P value. Jika suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen memiliki T statistic > 1,96 dan P value < 0,05, maka dapat diartikan bahwa variabel eksogen berpengaruh terhadap variabel endogen, dan sebaliknya oleh [14].

Tabel 1: Hasil Analisis Struktural Model Asessment

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Hipotesis
<i>Career Calling -> Job Embeddedness</i>	0.360	3.008	0.003	Diterima
<i>Work Family-Conflict-> Job Embeddedness</i>	0.284	2.603	0.010	Ditolak
<i>Career Calling -> Career Adabtability</i>	0.559	6.992	0.000	Diterima
<i>Work Family-Conflict -> Career Adabtability</i>	0.433	5.436	0.000	Ditolak
<i>Career Adabtability-> Job Embeddedness</i>	0.343	2.957	0.005	Diterima

Berdasarkan tabel.1 dapat diinterperetasikan sebagai berikut: a) pengaruh Career Calling terhadap Job Embeddedness memiliki nilai *original*

sample 0,360 dengan *T-statistics* 3,008 (besar dari 1,96) dan *P-Value* 0,003 (kecil dari 0,05). Hasil ini dapat diartikan bahwa *Career Calling* berpengaruh dan signifikan terhadap *Job Embeddedness* (Hipotesis diterima). b) Pengaruh *Work Family-Conflict* terhadap *Job Embeddedness* memiliki nilai *original sample* 0,284 dengan *T-statistics* 2,603 (besar dari 1,96) dan *P-value* 0,010 (kecil dari 0,05), sehingga dapat diartikan bahwa *Work Family-Conflict tidak* berpengaruh terhadap *Job Embeddedness* (Hipotesis ditolak). c) Pengaruh *Career Calling* terhadap *Career Adabtability* memiliki nilai *original sample* 0,559 dengan *T-statistics* 6,992 (besar dari 1,96) dan *P-value* 0,000 (kecil dari 0,05), sehingga dapat diartikan bahwa *Career Calling* berpengaruh dan signifikan terhadap *Career Adabtability*, (Hipotesis diterima). d) Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Career Adabtability* memiliki nilai *original sample* 0,433 dengan *T-statistics* 5,436 (besar dari 1,96) dan *P-value* 0,000 (kecil dari 0,05), sehingga dapat diartikan bahwa *Work Family Conflict* tidak berpengaruh terhadap *Career Adabtability* (Hipotesis ditolak). e) Pengaruh *Career Adabtability* terhadap *Job Embeddedness* memiliki nilai *original sample* 0,343 dengan *T-statistics* 2,957 (besar dari 1,96) dan *P-value* 0,005 (kecil dari 0,05), sehingga dapat diartikan bahwa *Career Adabtability* berpengaruh dan signifikan terhadap *Job Embeddedness* (hipotesis diterima).

Tabel 2: Hasil Analisis Variabel

Mediasi				
	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Hipotesis
CAREER CALLING				
-> CAREER ADAPTABILITY ->				
JOB EMBEDDEDNESS	0.192	2.914	0.004	Diterima
WORK FAMILY-CONFLICT ->				
CAREER ADAPTABILITY ->	0.149	2.287	0.023	Diterima
JOB EMBEDDEDNESS				

Hasil analisis tentang Pengaruh *Career Adaptability* sebagai mediasi antara *Career Calling* dan *Job Embeddedness* memiliki nilai *original sample* 0,192, *T-statistics* 2,914 (besar dari 1,96) dan *P-value* 0,004 (kecil dari 0,05), sehingga dapat diartikan bahwa *Career Adaptability* memediasi hubungan antara *Career Calling* dan *Job Embeddedness* (Hipotesis diterima)

Pengaruh *Career Adaptability* sebagai mediasi antara *Work Family Conflict* dan *Job Embeddedness* memiliki nilai *original sample* 0,149, *T-statistics* 2,287 (besar dari 1,96) dan *P-value* 0,023 (kecil dari 0,05), sehingga dapat diartikan bahwa *Career Adaptability* memediasi hubungan antara *Work Family Conflict* dan *Job Embeddedness*. (Hipotesis diterima).

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini membuktikan secara empiris pengaruh *Career Calling* dengan *Work-Family Conflict* terhadap *Job Embeddedness* dan *Career Adaptability* sebagai variabel mediasi dengan jumlah

responden sebanyak 148 Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Universitas Andalas Padang.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut: *Career Calling* berpengaruh terhadap *Job Embeddedness*, *Work Family-Conflict* tidak berpengaruh terhadap *Job Embeddedness*, *Career Calling* berpengaruh terhadap *Career Adaptability*, *Work Family Conflict* tidak berpengaruh terhadap *Career Adaptability*, *Career Adaptability* berpengaruh terhadap *Job Embeddedness*, *Career Adaptability* memediasi hubungan antara *Career Calling* dengan *Job Embeddedness* dan *Career Adaptability* memediasi hubungan antara *Work Family-Conflict* dengan *Job Embeddedness* pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Universitas Andalas. Dengan demikian, temuan ini memberikan dukungan empiris terhadap prinsip-prinsip teori konservasi sumber daya dalam konteks *Job Embeddedness*, *Career Adaptability*, *Work Family Conflict* dan *Career Calling* pada tenaga kesehatan yang bekerja di Rumah Sakit Universitas Andalas Padang.

Penelitian ini masih jauh dari kata kesempurnaan maka untuk penelitian selanjutnya disarankan dapat memperluas sampel, dan menambahkan satu variabel baru. peneliti selanjutnya untuk menambah variabel mediasi atau moderasi mungkin dapat mempengaruhi variabel *Job Embeddedness* pegawai seperti kinerja pegawai, gaya kepemimpinan, kompensasi, stress kerja, niat berpindah dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Khairiyah, Y., Febriani, F., & Yanti, B. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Universitas Andalas Padang. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(2), 89–98. <https://doi.org/10.31869/me.v6i2.1847>
- [2] Kiazad, K., Holtom, B. C., Hom, P. W., & Newman, A. (2015b). Job embeddedness: A multifoci theoretical extension. *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 641–659. <https://doi.org/10.1037/a0038919>
- [3] Yang, J., Pu, B., & Guan, Z. (2019). Entrepreneurial leadership and turnover intention in startups: Mediating roles of employees' job embeddedness, job satisfaction and affective commitment. *Sustainability (Switzerland)*, 11(4). <https://doi.org/10.3390/su11041101>
- [4] Huning. (2021). The effect of servant leadership on turnover intentions: mediating effects of perceived organizational support, job satisfaction and job embeddedness. *Human Resource Management International Digest*, 29(1), 33–35. <https://doi.org/10.1108/HRMID-09-2020-0207>
- [5] Asbari, M., Bernarto, I., Pramono, R., Purwanto, A., Hidayat, D., Sopa, A., Alamsyah, V. U., Senjaya, P., Fayzhall, M., & Mustofa. (2020). The effect of work-family conflict on job satisfaction and performance: A study of Indonesian female employees. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 6724–6748.
- [6] Afiouni, F., & Karam, C. M. (2019). The formative role of contextual hardships in women's career calling. *Journal of Vocational Behavior*, 114(January), 69–87. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.008>
- [7] Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). CareerAdapt-AbilitiesScale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.1>
- [8] Husaini, 2016. (2016). The Effect Of Work Overload And Work-Family Conflict On Job Embeddedness With Emotional Exhaustion As A Mediating Variable And Coworker Support As A Moderation Variable. *Work Family Conflict*, 6(2),
- [9] Chunjiang dan Chen. (2020). The Double-Edged Sword Effects of Career Calling on Occupational Embeddedness: Mediating Roles of Work-Family Conflict and Career Adaptability. *Asian Nursing Research*, 14(5), 338–344. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2020.09.005>
- [10] AlMemari, M., Khalid, K., & Osman, A. (2023). How career adaptability influences job embeddedness of self-initiated expatriates? The mediating role of job crafting. *Cogent Business and Management*, 10(2). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2220201>
- [11] Bollmann, G., Rouzinov, S., Berchtold, A., & Rossier, J. (2019). Illustrating instrumental variable regressions using the career adaptability - Job satisfaction relationship. *Frontiers in Psychology*, 10(JUN), 1–16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01481>
- [12] Saxena, S., Shrivastava, V., & Shrivastava, A. (2022). Job Satisfaction In The Hospitality Industry And Its Relation To Workload And Work-Family Conflict. *Journal of Positive School Psychology*, 6(9), 3515–3523. <https://journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/12899>
- [13] Praskova, A., Creed, P. A., & Hood, M. (2015). The Development and Initial Validation of a Career Calling Scale for Emerging Adults. *Journal of Career Assessment*, 23(1), 91–106. <https://doi.org/10.1177/1069072714523089>
- [14] Sekaran, U. (2014). Research Methods for Business: A Skill-Building Approach. *Leadership & Organization Development Journal*, 34(7), 700–701. <https://doi.org/10.1108/loj-06-2013-0079>
- [15] Murphy, W.M., Burton, J.P., Henagan, S.C. and Briscoe, J.P. (2013), "Employee reactions to job insecurity in a declining economy: a longitudinal study of the mediating role of job embeddedness", *Group and Organization Management*

