



BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam

P-ISSN: 2442-3718, E-ISSN: 2477-5533

Volume 10, Nomor 2, Desember 2022 (PP : 287-304)

<https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/Bisnis/index>

<http://dx.doi.org/10.21043/bisnis.v10i2.10987>

Job Embeddedness sebagai Variabel Mediasi Pengaruh Leader Member Exchange dan Perceived Organizational Support terhadap Job Insecurity Karyawan di Beberapa Bank Syariah

Muhammad Zakiy^{1*}

Farikha Nur Aini²

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta^{1,2}

**Muhammad.zakiy@fai.umy.ac.id*

Abstract

The adaptability of the relationship between leader-member and organizational support effect of job insecurity that appears in employees. This adaptability can be seen from the influence of leader-member exchange and perceived organizational support which can lead to job insecurity. This study aims to examine the effect of leader-member exchange and perceived organizational support on job insecurity with job embeddedness as an intervening variable. The objects of this research are 3 syariah banking such as Bank Syariah Indonesia, Bank Muamalat and Bank Madina Syariah. This research is quantitative. The sample used in this study was 257 respondents obtained by the non-probability sampling method. Data were collected using a questionnaire, analyzed using *SmartPLS* version 3.2.8. The results of this study indicate that there is a positive influence between leader-member exchange on job embeddedness, perceived organizational support has a positive effect on job embeddedness, job embeddedness has no effect on job insecurity, the leader-member exchange has no effect on job insecurity, and perceived organizational support has a negative effect on job insecurity.

Keywords: *leader member exchange, perceived organizational support, job insecurity and job embeddedness.*

Abstrak

Pengaruh hubungan antara pemimpin anggota dan hubungan organisasi yang baik sangat menentukan pengaruh ketidakamanan kerja yang timbul dalam diri karyawan. Kemampuan ini dapat dilihat dari pengaruh *leader member exchange* dan *perceived organizational support* yang dapat memunculkan *job insecurity* karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *leader member exchange* dan *perceived organizational support* terhadap *job insecurity* melalui *job embeddedness* sebagai variabel intervening. Studi dalam penelitian ini adalah 3 perbankan syariah di Indonesia yaitu Bank Syariah Indonesia, Bank Muamalat dan Bank Madina Syariah. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 257 responden yang diperoleh dengan metode *non-probability sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan *software SmartPLS* versi 3.2.8. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara *leader member exchange* terhadap *job embeddedness*, *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *job embeddedness*, *job embeddedness* tidak berpengaruh terhadap *job insecurity*, *leader member exchange* tidak berpengaruh terhadap *job insecurity*, dan *perceived organizational support* berpengaruh negative terhadap *job insecurity*.

Kata Kunci: Teori Pertukaran Pemimpin-anggota, Presepsi Dukungan Organisasi, Ketidakamanan Kerja dan *Job Embeddedness*.

PENDAHULUAN

Kemunculan *Coronavirus Disease* (COVID-19) yang telah ditetapkan sebagai wabah oleh *World Health Organization* (WHO) mengakibatkan pemerintah menetapkan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) guna memutus tali penyebarannya. Banyak perusahaan yang terpaksa melakukan PHK karyawan karena tidak terpenuhinya pendapatan perusahaan. Sesuai dengan data kemenkeu akan terdapat 4-5 juta pengangguran baru yang diakibatkan oleh pandemic Covid-19 (Kompas.com, 2020). Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat pandemi covid-19 memberikan dampak yang luar biasa terhadap 29.12 juta penduduk usia kerja dimana 2,56 juta penduduk menjadi pengangguran. PHK yang timbul akibat adanya pandemic yang timbul membuat banyak karyawan merasa *insecure* atau tidak aman terhadap pekerjaan yang dimiliki saat ini. Hal tersebut dapat memunculkan *job insecurity* dalam dirinya yang merupakan kondisi di mana seorang karyawan mengalami gangguan psikologis dalam melakukan pekerjaannya (Smithson dan Lewis, 2000).



Penelitian yang dilakukan oleh Wang *et al.*, (2019) menunjukkan bahwa untuk mengurangi *job insecurity* seseorang itu sangat penting bagi karyawan untuk membangun hubungan yang berkualitas tinggi dengan atasannya, asalkan atasannya juga memiliki pengaruh yang baik dengan organisasi serta karyawan yang ada. Bahwasannya jika tingkat hubungan *leader member exchange* (LMX) yang tinggi dan menguntungkan dapat membantu karyawan dalam mempertahankan komitmen afektif terhadap organisasi meskipun tingkat *job insecurity* yang tinggi. Dukungan penuh yang diberikan atasan terhadap bawahannya membuat karyawan semakin memiliki keterikatan dengan pekerjaannya, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yg maksimal (Candra *et al.*, 2022; Daffa *et al.*, 2022; Utami & Zakiy, 2020) Selain dukungan atasan, dukungan organisasi juga sangat berpengaruh pada *job insecurity* karyawan, karena lingkungan sosial karyawan sangat menentukan sikap dan perilaku karyawan (Jadmiko, 2021). Pengaruh positif dukungan organisasi yang dirasakan menunjukkan bahwa manager menghargai dan memperhatikan kepentingan karyawan melalui peningkatan kepedulian, kesejahteraan dan kontribusi karyawan dimana hal tersebut dapat mengurangi pengaruh timbulnya *job insecurity* dalam diri karyawan (Li *et al.*, 2018; Saputri & Zakiy, 2021).

Pada penelitian ini peneliti menggunakan *job embeddedness* sebagai variabel pemediasi untuk melihat hubungan tidak langsung yang akan ditimbulkan antara *leader member exchange* (LMX) dan *perceived organizational support* (POS) terhadap *job insecurity*. Kismono (2011) menyatakan bahwa seorang karyawan yang memiliki *job embeddedness* dalam dirinya akan merasa lebih memiliki ikatan yang baik pada kolega, pekerjaan serta pihak atasan dan dapat mempertahankan keanggotaan karyawan dalam mempertahankan pekerjaannya dalam sebuah organisasi. Di tengah ketidakpastian akan masa depan karyawan dalam sebuah organisasi yang diakibatkan oleh adanya pandemic COVID-19, maka dibutuhkan dukungan antara pimpinan serta organisasi yang dapat meningkatkan *job embeddedness* karyawan, sehingga dapat menurunkan perasaan *job insecurity* didalam diri karyawan.

Penelitian ini akan dilakukan di beberapa Bank Syariah antara lain Bank Syariah Indonesia, Bank Muamalat Indonesia dan Bank Madina Syariah. Pemilihan objek dilatar belakangi adanya merger 3 bank Syariah yaitu BRI Syariah, BNI Syariah dan Bank Syariah Mandiri dari adanya merger ketiga bank ini menjadi Bank Syariah Indonesia (BSI), sangat dimungkinkan akan tercipta *job insecurity* bagi karyawannya karena adanya perampingan karyawan yang diakibatkan oleh margernya ketiga bank ini. Selain itu, dampak positif dari adanya ketiga merger bank ini dimana hal

tersebut akan memunculkan peluang yang besar bagi perkembangan Bank Syariah di Indonesia. Selain itu permasalahan di Bank Muamalat Indonesia (BMI) juga penting untuk dikaji karena BMI merupakan bank syariah pertama di Indonesia namun perkembangannya tidak signifikan. Begitupula dengan Bank Madina Syariah yang berbentuk BPRS dan harus bersaing dengan lembaga keuangan lainnya di era modern. Oleh karena itu, kualitas sumberdaya manusia yang baik pada bank syariah diperlukan untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

KAJIAN LITERATUR

Teori Social Exchange (Pertukaran Sosial)

Teori pertukaran sosial atau *Social exchange theory* adalah teori yang membahas mengenai pemahaman perilaku kerja karyawan dalam sebuah organisasi. West dan Turner (2008) menjelaskan bahwa *Social exchange theory* merupakan anggapan bahwa seseorang memandang hubungan mereka dengan menghitung pengorbanan dan membandingkan dengan penghargaan yang ditetapkan dengan terjalannya hubungan tersebut. Pertukaran sosial memiliki kesamaan dengan *leader member exchange* (LMX) dan *perceived organizational support* (POS), yaitu menganalisis mengenai adanya kualitas hubungan antara seorang pemimpin dengan karyawan dan kualitas hubungan yang baik antara organisasi dengan karyawan.

Teori Affective Events (Peristiwa Efektif)

Affective event theory menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki reaksi emosional pada hal-hal yang terjadi oleh mereka di tempat kerja dan dapat mempengaruhi perilaku bekerja serta keputusan kerja dimana peristiwa-peristiwa tersebut dapat memicu reaksi emosi yang positif maupun negatif dalam dirinya (Robbin dan Judge, 2008). Oleh karena itu, peristiwa efektif dapat dikaitkan dengan peristiwa pandemic COVID-19 yang terjadi sekarang ini dimana dengan adanya peristiwa tersebut mengakibatkan munculnya ketidakamanan kerja yang berkaitan dengan psikologis karyawan karena takut akan kehilangan pekerjaannya yang terjadi akibat adanya pandemi tersebut.

Leader Member Exchange (LMX)

Leader Member Exchange (LMX) atau pertukaran pemimpin anggota merupakan sebuah dimensi yang harus dimiliki dalam sebuah organisasi agar



terciptanya komunikasi yang baik, sehingga dapat tercipta hubungan personal antara atasan dan bawahannya dengan harmonis (Zakiy, 2019). Mukhsin (2015) menunjukkan bahwa *leader member exchange* (LMX) berpengaruh positif terhadap *job embeddedness*, dimana hubungan yang baik yang terjalin antara seorang karyawan dengan atasan membuat karyawan bertahan pada pekerjaan serta perusahaannya. Dalam penelitian lain Harris *et al.*, (2011) menyatakan bahwa LMX yang tinggi kemungkinan akan meningkatkan kecocokan serta komponen pengorbanan yang mengakibatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi dan pengorbanan yang akan ditanggung karyawan jika mereka meninggalkan tempat kerja mereka.

Perceived Organizational Support (POS)

Oktaviani (2018) menyatakan bahwasannya *perceived organizational support* (POS) adalah sebuah persepsi individu mengenai sejauh mana organisasi menilai sebuah usaha karyawan dalam kontribusi yang mereka berikan terhadap perusahaan dan mengenai kesejahteraan karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan Isma (2020) menyatakan bahwa *perceived organizational support* (POS) berpengaruh positif terhadap *job embeddedness*, dimana dukungan organisasi yang dirasakan karyawan dapat mengacu pada sikap serta perilaku karyawan bahwa partisipasi mereka dapat didukung, dipercaya hingga organisasi peduli terhadap kesejahteraan karyawan.

Job Insecurity

Hanafiah (2013) menjelaskan bahwa *job insecurity* dapat diartikan sebagai perasaan gelisah, khawatir, stress dan merasa tidak pasti yang berkaitan dengan keberadaan pekerjaannya dalam sebuah organisasi yang dirasakan oleh seorang karyawan yang mengakibatkan timbulnya keinginan untuk bekerja lebih keras demi mengurangi resiko terjadinya *job insecurity*. Dalam penelitian yang dilakukan Wang *et al.*, (2019) mengatakan bahwa *leader member exchange* (LMX) berpengaruh negatif terhadap *job insecurity* dan dijelaskan jika kualitas LMX yang tinggi dapat mengurangi perasaan tidak aman karyawan dengan memberikan mereka perasaan atau status dalam sebuah organisasi.

Job Embeddedness

Mitchell *et al.*, (2001) mengungkapkan bahwa *job embeddedness* menggambarkan bagaimana keterikatan seorang karyawan terhadap pekerjaannya serta organisasi tempat dia bekerja karena adanya pengaruh dari aspek-aspek

dalam pekerjaan *on-the job* maupun dari luar pekerjaan *off-the job*. Karyawan yang memiliki *job embeddedness* yang tinggi cenderung untuk tetap berada dalam perusahaannya dilihat dari pengorbanan yang telah ia berikan kepada perusahaan, sedangkan karyawan dengan *job embeddedness* yang rendah akan cenderung memiliki tingkat ketidakamanan kerja yang tinggi (Putri Rarasanti & Suana, 2016).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang berkaitan dengan *job insecurity* karyawan pada 3 perbankan syariah yaitu Bank Syariah Indonesia, Bank Muamalat dan Bank Madina Syariah. Variabel yang diteliti yaitu *leader member exchange*, *perceived organizational support*, *job embeddedness* dan *job insecurity*.

1. Sampel dan Prosedur

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada 3 perbankan syariah yaitu Bank Syariah Indonesia, Bank Muamalat dan Bank Madina Syariah. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *non-probability sampling* dengan *purposive sampling* atau pengambilan sampel dengan menetapkan kriteria target dari populasi. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 257 responden. Penelitian ini melakukan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar melalui google form. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner.

2. Pengukuran dan Analisis

Penelitian ini menggunakan pengukuran dengan skala likert 5 point yaitu poin 1 jawaban tidak setuju dan point 5 jawaban sangat setuju. Karyawan pada Bank Syariah Indonesia, Bank Muamalat dan Bank Madina Syariah diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada pada kuesioner yang sudah disediakan. Peneliti menggunakan pertanyaan dalam kuesioner yang telah digunakan pada penelitian terdahulu.

Alat ukur yang digunakan dalam variabel *leader member exchange* (LMX) dalam penelitian ini adalah 11 item pertanyaan diukur dengan skala *likert* yang merujuk kepada kuesioner Liden dan Maslyn, (1998). Salah satu contoh pertanyaan



dalam kuesioner adalah “Atasan saya sangat senang bekerja sama”. Alat ukur yang digunakan dalam variabel *perceived organizational support* (POS) menggunakan 6 item pertanyaan dan diukur dengan menggunakan skala *likert* yang merujuk kepada kuesioner Rhoades dan Eisenberger, (2002). Salah satu pertanyaan dalam kuesioner adalah “Organisasi memberikan perhatian yang sama terhadap pegawainya”.

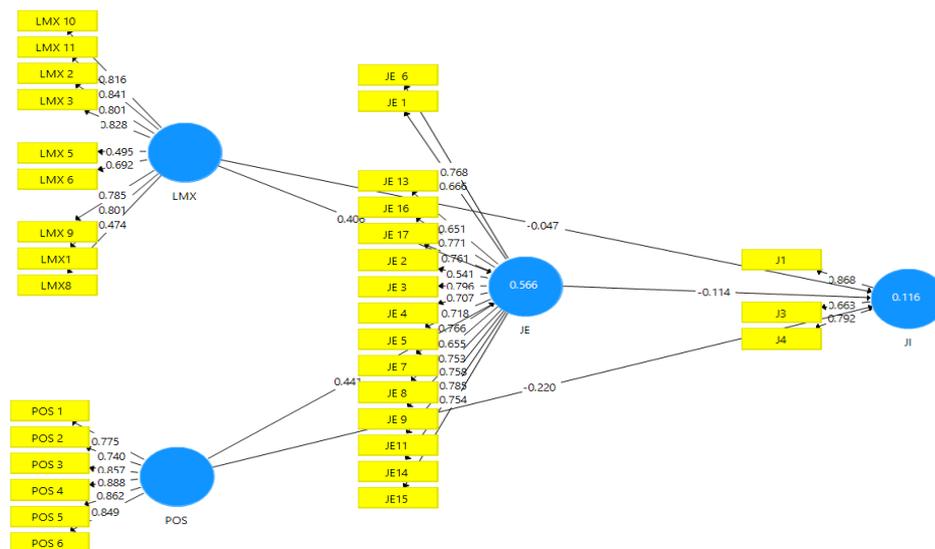
Variabel *job insecurity* diukur dengan menggunakan 4 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Witte (2000). Salah satu contoh item pertanyaannya adalah “Saya merasa khawatir akan masa depan pekerjaan saya”. Variabel *job embeddedness* dalam penelitian ini diukur menggunakan 17 item pertanyaan yang merujuk pada kuesioner Mitchell *et al.*, (2001). Adapun contoh pertanyaan dalam kuesioner adalah “Rekan kerja saya berpengaruh dengan saya”.

Analisis data yang dilakukan menggunakan SmartPLS 3.2 dengan melakukan uji *outer model* yang terdiri dari pengujian *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Serta melakukan uji *inner model* yang terdiri dari pengujian *koefisien determinasi* (R²), dan *goodness of fit index* (GoF). Dan yang terakhir yaitu pengujian hipotesis.

PEMBAHASAN

1. Uji Outer Model

a. Convergent Validity



Gambar 1 Output Outer Model

Tabel 1. Average Variance Extracted (AVE)

Konstruk/ Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Leader Member Exchange	0,545
Perceived Organizational Support	0,689
Job Insecurity	0,607
Job Embeddedness	0,528

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai AVE telah memenuhi *konvergen validity*, karena semua nilai factor loading tiap variabel sudah diatas 0,5 dan memiliki nilai AVE tiap variabel juga memenuhi standar yakni diatas 0,5.

b. Discriminant Validity

Tabel 2. Discriminant Validity

Konstruk/Variabel	JE	JI	LMX	POS
Job Embeddedness	0,726			
Job Insecurity	-0,293	0,779		
Leader Member Exchange	0,661	-0,249	0,739	
Perceived Organizational Support	0,675	-0,324	0,578	0,830

Sumber: Data Primer yang yang diolah (2021)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat dari AVE (\sqrt{AVE}) adalah 0,726, 0,779, 0,739 dan 0,830 lebih besar dari masing-masing konstruk atau nilai \sqrt{AVE} lebih besar dari 0,5. Dapat dilihat juga bahwa \sqrt{AVE} lebih tinggi dari nilai korelasi, maka dapat disimpulkan bahwa *outer model* atau model pengukuran dinyatakan valid karena telah memenuhi *convergent validity* dan *discriminant validity*.



c. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Composite Reliability

Konstruk/Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Leader Member Exchange	0,890	0,913
Perceived Organizational Support	0,909	0,930
Job Insecurity	0,666	0,821
Job Embeddedness	0,937	0,943

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa konstruk memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,7 maka dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa indikator *leader member exchange*, *perceived organizational support*, *job insecurity* dan *job embeddedness* memiliki reliabilitas yang baik.

2. Uji Inner Model

a. Coefficient of Determination (R²)

Tabel 4. Hasil Pengujian Model Konstruk

	R Square	R Square Adjusted
Job Insecurity	0,116	0,106
Job Embeddedness	0,566	0,563

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Nilai R-Square untuk *job insecurity* sebesar 0,116, dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel *leader member exchange* (X1) dan *perceived organizational support* (X2) terhadap *job insecurity* (Y) memberi nilai sebesar 0,116 yang dapat diimplementasikan bahwa variabel konstruk *job insecurity* dapat dijelaskan oleh variabel konstruk *leader member exchange* dan *perceived organizational support* sebesar 11,6% sedangkan *job embeddedness* sebagai

variabel mediasi sebesar 56,6% dan mengindikasikan bahwa model baik. Sedangkan, sisanya 31,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

Nilai *R-Square* untuk *job embeddedness* sebesar 0,566, dapat dijelaskan bahwa pengaruh *leader member exchange* (X1) dan *perceived organizational support* (X2) terhadap *job embeddedness* (Z) memberi nilai sebesar 0,566 yang dapat diimplementasikan bahwa variabel konstruk *job embeddedness* dapat dijelaskan oleh variabel konstruk *leader member exchange* dan *perceived organizational support* sebesar 56,6% dan mengindikasikan bahwa model moderat. Sedangkan sisanya 43,4% dijelaskan oleh variabel diluar yang diteliti.

b. Pengujian hipotesis

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

	(β)	T-Statistics	P Values
<i>Leader member exchange</i> à <i>Job embeddedness</i>	0,406	6,931	0,000***
<i>Perceived organizational support</i> à <i>job embeddedness</i>	0,441	7,573	0,000***
<i>Job embeddedness</i> à <i>job insecurity</i>	-0,114	1,058	0,295
<i>Leader member exchange</i> à <i>job insecurity</i>	-0,047	0,550	0,583
<i>Perceived organizational support</i> à <i>job insecurity</i>	-0,220	2,547	0,011*

* $P \leq 0,10$ ** $P \leq 0,05$ *** $P \leq 0,001$

Sumber: Data primer diolah (2021)

Standar dari didukungnya hipotesis penelitian yaitu, jika koefisien atau arah hubungan variabel (dilihat dari nilai *original sampel*) sejalan dengan hipotesisnya, dan jika nilai *t-statistic* >1,96 dan *p-value* < 0,05. Berdasarkan dengan nilai Beta Koefisien dan nilai *t-statistic* yang disajikan diatas, maka hasil uji untuk masing-masing hipotesis yaitu sebagai berikut: Hipotesis pertama pada penelitian ini didukung, kedua pada penelitian ini didukung, hipotesis



ketiga pada penelitian ini tidak didukung, hipotesis keempat pada penelitian ini tidak didukung dan hipotesis kelima pada penelitian ini didukung.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian maka pembahasan penelitian sebagai berikut:

Pengaruh *Leader Member Exchange* (X1) terhadap *Job Embeddedness* (Z)

Hasil penghitungan uji hipotesis menunjukkan bahwa *leader member exchange* berpengaruh positif terhadap *job embeddedness* dengan nilai koefisien beta sebesar 0,406 dan *t-value* 6,931. Maka dari itu, hipotesis pertama pada penelitian ini didukung. Dapat disimpulkan bahwa peningkatan *leader member exchange* dapat meningkatkan *job embeddedness* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *leader member exchange* maka semakin tinggi pula *job embeddedness* yang dirasakan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mukhsin (2015) menyatakan bahwa ada hubungan positif antara *leader member exchange* terhadap *job embeddedness*.

Penelitian yang dilakukan Harris *et al.*, (2011) juga menyatakan bahwa *leader member exchange* berpengaruh positif terhadap *job embeddedness*. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara atasan dan bawahan yang baik dapat meningkatkan keterikatan karyawan terhadap perusahaan, dimana karyawan akan tetap bertahan dengan pekerjaan mereka pada saat ini karena kekekatannya terhadap atasannya.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* (X2) terhadap *Job Embeddedness* (Z)

Hasil penghitungan uji hipotesis menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *job embeddedness* dengan nilai koefisien beta sebesar 0,441 dan *t-value* 7,573. Maka dari itu, hipotesis kedua pada penelitian ini didukung. Disimpulkan bahwa *perceived organizational support* dapat meningkatkan *job embeddedness* karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Isma, (2020)

yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *job embeddedness*.

Penelitian lain yang dilakukan Suraya dan Nurtjahjanti (2019) juga menyatakan hal yang sama bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *job embeddedness*. Hal tersebut dibuktikan bahwa dukungan yang diberikan organisasi dapat menimbulkan perasaan *job embeddedness* dalam diri karyawan. Maka dari itu, responden merasakan *perceived organizational support* yang dilandasi oleh dukungan serta kesempatan yang diberikan perusahaan guna mengembangkan karir karyawan sehingga dapat dihubungkan secara positif dengan *job embeddedness*. Karyawan dan organisasi memiliki keterikatan serta kesesuaian antara satu dengan lainnya. Hal tersebut yang mengakibatkan karyawan tetap bertahan pada pekerjaannya karena dukungan organisasi yang baik yang dirasakan dalam dirinya.

Pengaruh *Job Embeddedness* (Z) terhadap *Job Insecurity* (Y)

Hasil penghitungan uji hipotesis menunjukkan bahwa *job embeddedness* tidak berpengaruh negatif terhadap *job insecurity* dengan nilai koefisien beta -0,114 dan *t-value* 1,048 hal ini menunjukkan bahwa *job embeddedness* tidak berpengaruh terhadap *job insecurity*. Maka dari itu, hipotesis ketiga pada penelitian ini tidak didukung. Tidak didukungnya hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat dijelaskan dengan beberapa argument. Pertama, karyawan pada tiga perbankan syariah tersebut yaitu BSI, Bank Muamalat dan Bank Madina Syariah menganggap bahwa mereka memiliki kesesuaian dengan pekerjaan yang mereka miliki pada saat ini dan mereka menyukai pekerjaannya. Hal ini dikarenakan karyawan dengan pengorbanan serta promosi peluang dalam organisasi yang sangat bagus sulit untuk meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja. Dengan kata lain, mereka memiliki kemampuan dan pengetahuan yang diinginkan perusahaan yang membuat mereka tetap dalam pekerjaan yang dimilikinya pada saat ini. Maka dari itu, kesesuaian dengan pekerjaan yang mereka jalani hanya membuat mereka berkeinginan untuk tetap berada dalam perusahaan saja tanpa takut mengalami timbulnya perasaan ketidakamanan kerja.



Kedua, *job insecurity* dalam konteks penelitian ini adalah adanya pandemic covid-19 yang menyebabkan terjadinya PHK karyawan yang menyebabkan munculnya pengangguran karyawan karena perusahaan tidak mampu membayar gaji karena terdapat hambatan pada proses operasional perusahaan. Sedangkan karyawan dalam industri perbankan tidak berdampak secara langsung karena system operasional perusahaan yang dapat dijalankan secara onlian ataupun WFH (*work from home*) yang dijalankan serta tidak terjadi dalam jangka waktu yang lama.

Pengaruh *Leader Member Exchange* (X1) terhadap *Job Insecurity* (Y)

Hasil penghitungan uji hipotesis menunjukkan bahwa *leader member exchange* tidak berpengaruh negatif terhadap *job insecurity* dengan nilai koefisien beta -0,047 dan *t-value* 0,550 hal ini menunjukkan bahwa *leader member exchange* tidak berpengaruh terhadap *job insecurity*. Maka dari itu, hipotesis keempat pada penelitian ini tidak didukung. Tidak didukungnya hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat dijelaskan dengan beberapa argument. Pertama, kualitas leader member exchange yang tinggi memiliki karakteristik dengan tingginya juga kepercayaan dan dukungan serta imbalan baik secara formal maupun informal. Maka dari itu, membangun hubungan kualitas tinggi dengan atasan merupakan salah satu hal yang harus dilakukan. Karyawan yang merasakan pengaruh kualitas hubungan antara atasan dan bawahan yang baik akan lebih berfokus pada pekerjaan yang ia lakukan sekarang, maka dari itu, pengaruh kualitas hubungan antara atasan dan bawahan yang baik membuat mereka berkeinginan untuk tetap berada dalam perusahaan saja tanpa takut mengalami timbulnya perasaan ketidakamanan kerja.

Kedua, *job insecurity* terjadi karena karyawan merasa masa depannya diperusahaan dapat terancam. Hal ini sebagian besar dapat dipengaruhi oleh faktor internal perusahaan seperti dalam halnya membayar gaji karyawan, dengan adanya hal tersebut mengakibatkan hubungan antara pemimpin dan bawahan yang sifatnya mikro yaitu hubungan yang tidak dapat berpengaruh pada *job insecurity* karyawan.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* (X2) terhadap *Job Insecurity*(Y)

Hasil penghitungan uji hipotesis menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh negatif terhadap *job insecurity* dengan nilai koefisien beta sebesar -0,220 dan *t-value* 2,547. Maka dari itu, hipotesis kelima pada penelitian ini didukung. Disimpulkan bahwa *perceived organizational support* dapat menurunkan perasaan *job insecurity* karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lee dan Peccei (2007) yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh negatif terhadap *job insecurity*. Dibuktikan dengan dukungan yang diberikan organisasi dapat menurunkan perasaan *job insecurity* dalam diri karyawan.

Hipotesis ini terdukung bahwa terdapat tingkat *perceived organizational support* karyawan meningkat maka *job insecurity* akan semakin menurun. Maka dukungan yang diberikan organisasi yang baik terhadap karyawan dirasa sesuai dengan apa yang seharusnya mereka dapatkan dari perusahaan, dengan adanya dukungan yang sesuai akan memunculkan perasaan nyaman dalam bekerja sehingga meminimalisir timbulnya perasaan tidak aman dalam diri karyawan. Kemudian, akan menimbulkan perasaan ketidakamanan yang rendah yang membuat karyawan merasa puas dengan apa yang telah perusahaan berikan terhadap dirinya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: *leader member exchange* berpengaruh positif terhadap *job embeddedness*, *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *job embeddedness*, *job emebdedness* tidak berpengaruh terhadap *job insecurity*, *leader member exchange* tidak berpengaruh terhadap *job insecurity* dan *perceived organizational support* berpengaruh negatif terhadap *job insecurity*. Penelitian ini memberi kontribusi teoritis terkait peran pemimpin dan organisasi dalam meminimalisir *job insecurity* yang dialami karyawan dan implikasi praktisnya untuk banksyariahadalah pihak manajemen perlu mempertimbangkan psikologis karyawan dengan pemimpin melakukan pendekatan secara personal dan pemberian dukungan organisasi kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Untuk



keterbatasan penelitian ini adalah penelitian ini hanya mengambil 3 banksyariah saja sehingga hanya dapat memotret Sebagian kecil permasalahan yang terjadi di bank syariah secara keseluruhan. Penelitian selanjutnya agar dapat memperhatikan bank syariah lainnya agar hasilnya dapat lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Candra, W., Tubastuvi, N., Santoso, S. B., & Haryanto, E. (2022). Analysis of The Islamic Leadership, Islamic Work Ethics and Intellectual Intelligence on Employee Performance with Islamic Organization Culture as Moderated Variables. *Journal of Islamic Economic and Business Research*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.18196/jiebr.v2i1.21>
- Daffa, M. I., Moh. Mas'udi, & Musyrifin, I. M. (2022). Leaders and Whistleblowers: Application of Whistleblowing in Islamic Financial Institutions. *Journal of Islamic Economic and Business Research*, 2(1), 76–89. <https://doi.org/10.18196/jiebr.v2i1.50>
- Hanafiah, M. (2013). PT. Buma Desa Suaran kecamatan Sambaliung kabupaten Berau. *Jurnal Psikoborneo*, 1(3), 178–184.
- Harris, K. J., Wheeler, A. R., & Kacmar, K. M. (2011). The mediating role of organizational job embeddedness in the LMX-outcomes relationships. *Leadership Quarterly*, 22(2), 271–281. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.02.003>
- Isma, S. M. (2020). Pengaruh organizational reward dan procedural justice terhadap perceived organizational support serta job embeddedness. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 9(1), 48–55. <https://doi.org/10.24036/jkmb.10843700>
- Jadmiko, P. (2021). Perceived Social Support as Moderator Variable Between the Attitude of Becoming A Social Entrepreneur (ATB) On Social Entrepreneurial Intention. *Journal of Islamic Economic and Business Research*, 1(1), 86–99. <https://doi.org/10.18196/jiebr.v1i1.11703>

- Kismono, G. (2011). The Relationships Between Job Embeddedness, Work-Family Conflict, And The Impact Of Gender On Turnover Intention: Evidence From The Indonesian Banking Industry. *Curtin University, June*, 1–280.
- Kompas.Com. (2020, Oktober 23). Nasional Kompas. Diambil kembali dari <https://nasional.kompas.com>
- Lee, J., & Peccei, R. (2007). Perceived Organizational Support and Affective Commitment: The Mediating Role of Organization-Based Self-Esteem in The Context of Job Insecurity. . *Journal of Organizational Behavior Vol.26 (6)*, 661-685.doi 10.1002/job.431
- Li, Z., Long, C., & Er-Yue, T. (2018). When Does Job Insecurity Lead to Feedback-Seeking Behavior? The Counterintuitive Moderating Role of Perceived Organizational Support. *Current Psychology, 37(4)*, 850–861. <https://doi.org/10.1007/s12144-017-9558-z>
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of Management, 24(1)*, 43–72. <https://doi.org/10.1177/014920639802400105>
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover. *Academy of Management Journal, 44(6)*, 1102–1121. <https://doi.org/10.5465/3069391>
- Mukhsin, H. (2015). Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) dan Job Embeddedness Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta). *Skripsi S1 MNJ 15 UMY 534*.
- Oktaviani, H. (2018). Pengaruh Work Life Balance Dan Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Melalui Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Berlian Jasa Terminal Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 6(3)*, 58–72.
- Putri Rarasanti, I., & Suana, I. (2016). Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan. *None, 5(7)*, 249086.



- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support : A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.4.698>
- Saputri, S. D., & Zakiy, M. (2021). Pengaruh Job Insecurity dan Work Family Conflict terhadap Kinerja Karyawan dengan Self Efficacy sebagai Variabel Moderasi. *Prosiding UMY Grace*, 429–438. <https://prosiding.umy.ac.id/grace/index.php/pgrace/article/view/260>
- Smithson, J., & Lewis, S. (2000). Is job insecurity changing the psychological contract? *Personnel Review*, 29(6), 680–702. <https://doi.org/10.1108/00483480010296465>
- Suraya, K., & Nurtjahjanti, H. (2019). Hubungan Antara Presepsi Dukungan Organisasi Dengan Job Embeddedness Pada Pegawai Kontrak RSUD Kabupaten Temanggung . *Jurnal Empati Vol.8 No.1*, 123-129.
- Utami, V. P., & Zakiy, M. (2020). Linking Leader Member Exchange and Person Supervisor Fit With Employee Performance: The Mediating Role of Employee Work Engagement. *Journal of Leadership in Organizations*, 2(2), 121–137.
- Wang, H. J., Le Blanc, P., Demerouti, E., Lu, C. Q., & Jiang, L. (2019). A social identity perspective on the association between leader-member exchange and job insecurity. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(6), 800–809. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1653853>
- West, R., & Turner, L. (2008). *Pengantar Teori Komunikasi: Analisis dan Aplikasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Witte, D. H. (2000). *Work Ethic And Job Insecurity: Assessment And Consequences For Well-Being, Satisfaction And Performance At Work*. Belgium: Garant.
- Zakiy, M. (2019). To Examine Leader-Member Exchange as Moderating Variable on the Influence of Employee Psychological Uncertainty toward Employees' Job Satisfaction and Turnover Intention. *Journal of Leadership in Organizations*, 1(1), 29–47. <https://doi.org/10.22146/jlo.43770>

