

PERAN PSYCHOLOGICAL CAPITAL TERHADAP JOB EMBEDDEDNESS PADA PEGAWAI

Nur Izzah Khoirunnisa¹, Umi Anugerah Izzati²

Universitas Negeri Surabaya

nur.22140@mhs.unesa.ac.id¹, umianugerah@unesa.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *Psychological Capital* dan *Job Embeddedness* pada pegawai di sektor publik berisiko tinggi. Metode penelitian yang diterapkan dalam studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk menguji keterkaitan antar variabel. Teknik pengumpulan data dilaksanakan melalui metode sampling jenuh (sensus) yang melibatkan populasi sebanyak 122 pegawai, di mana setelah melalui proses penyaringan data, diperoleh total 108 responden valid yang dapat dianalisis. Proses analisis data dilakukan dengan memanfaatkan uji statistik Korelasi Pearson (*Pearson's Correlation*). Hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *Psychological Capital* dan *Job Embeddedness* dengan kekuatan hubungan yang moderat ($r=0.338$; $p<0.002$). Temuan ini mengindikasikan bahwa sumber daya psikologis yang meliputi aspek harapan, efikasi diri, resiliensi, dan optimisme berperan penting dalam memperkuat ikatan (*links*), kecocokan (*fit*), serta persepsi pengorbanan (*sacrifice*) pegawai untuk tetap bertahan di instansi. Temuan dari penelitian ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat *Psychological Capital* yang dimiliki pegawai, maka semakin kuat pula *Job Embeddedness* mereka, yang secara teoritis turut memperjelas distingsi konsep *Job Embeddedness* sebagai bentuk retensi struktural dalam literatur lokal.

Kata Kunci: ***Job Embeddedness*, Modal Psikologis, Pegawai, Retensi Pegawai, Teori Konservasi Sumber Daya**

ABSTRACT

This research aims to analyze the relationship between Psychological Capital and Job Embeddedness among employees in the high-risk public sector. The research method applied in this study uses a quantitative approach with a correlational design to test the relationship between variables. Data collection techniques were carried out using a saturated sampling method (census) involving a population of 122 employees, where after going through a data screening process, a total of 108 valid respondents were obtained for analysis. The data analysis process was carried out using Pearson's Correlation statistical test. The results of the study and discussion show a significant positive relationship between Psychological Capital and Job Embeddedness with a moderate relationship strength ($r=0.338$; $p<0.002$). This finding indicates that psychological resources, which include aspects of hope, self-efficacy, resilience, and optimism, play an important role in strengthening employees' bonds, fit, and perception of sacrifice to remain in the institution. The findings of this study confirm that the higher the level

of Psychological Capital possessed by employees, the stronger their Job Embeddedness, which theoretically clarifies the distinction of the concept of Job Embeddedness as a form of structural retention in local literature.

Keywords: *Job Embeddedness, Psychological Capital, Employees Retention, Conservation Of Resources Theory.*

PENDAHULUAN

Pergeseran paradigma dalam manajemen sumber daya manusia modern kini menempatkan fokus utama pada alasan mengapa pegawai memilih untuk bertahan, bukan sekadar mengapa mereka ingin keluar. Fenomena retensi ini dijelaskan secara komprehensif melalui konstruksi *Job Embeddedness*, yang digambarkan oleh (Mitchell et al., 2001) sebagai jaring laba-laba kekuatan psikologis dan sosial yang menahan individu agar tidak meninggalkan organisasi. Berbeda dengan kepuasan kerja atau komitmen afektif, konsep ini menawarkan perspektif yang lebih holistik melalui tiga dimensi utama: *links* (ikatan sosial), *fit* (kecocokan), dan *sacrifice* (pengorbanan material/psikologis jika keluar). Dalam tinjauan sistematisnya, (Shah et al., 2020) menegaskan bahwa pendekatan berbasis keterlekatan ini krusial untuk keberlanjutan organisasi di tengah volatilitas pasar tenaga kerja.

Relevansi konsep ini kian mendesak di era disrupsi sebagaimana diungkapkan (Chang & Chen, 2025) dalam studi terbaru pada industri penerbangan, *Job Embeddedness* menjadi benteng pertahanan krusial yang menjaga stabilitas tenaga kerja saat menghadapi guncangan eksternal tak terduga. Pegawai yang "tertanam" kuat (*embedded*) terbukti lebih tangguh dalam mempertahankan posisinya meskipun dihadapkan pada situasi krisis atau persepsi ketidakamanan kerja (Peltokorpi & Allen, 2024). Keterlekatan ini tidak terbentuk semata karena faktor lingkungan, namun berakar pada kapasitas internal individu atau *Psychological Capital* (Luthans et al., 2007). Pentingnya modal internal ini telah dibuktikan dalam berbagai konteks profesi berisiko tinggi. Signifikansi modal psikologis ini terkonfirmasi dalam profesi berisiko tinggi, di mana studi pada perawat (Mosaad et al., 2022) dan tenaga kesehatan (Min, 2021) membuktikan bahwa sumber daya internal tersebut merupakan prediktor utama terbentuknya *Job Embeddedness*.

Konteks penelitian ini difokuskan pada pegawai sebuah instansi di Provinsi Jawa Timur dan Kota Surabaya. Pemilihan populasi ini didasarkan pada karakteristik pekerjaan di lembaga penegakan hukum yang memiliki tingkat beban kerja tinggi, risiko operasional, serta tekanan birokrasi yang signifikan. Kondisi tersebut menunjukkan paralelisme yang kuat dengan temuan (Liu et al., 2022) pada perawat, di mana tekanan kerja yang ekstrem menuntut keterlekatan kerja yang sehat agar tidak berujung pada *presenteeism*, yaitu kehadiran fisik tanpa produktivitas optimal. Dalam situasi demikian,

pegawai membutuhkan lebih dari sekadar kepuasan kerja; mereka memerlukan sumber daya psikologis seperti resiliensi dan optimisme agar tetap merasakan kecocokan (*fit*) dan keterikatan (*links*) yang kuat dengan tuntutan serta misi institusional yang kompleks.

Meskipun hubungan teoritis antara sumber daya psikologis dan retensi pegawai cukup kuat, terdapat ketimpangan yang mencolok dalam bukti empiris yang ada saat ini, yang menjadi celah penelitian (*research gap*) utama, terdapat kesenjangan (*gap*) empiris dan konseptual yang signifikan dalam literatur yang ada, khususnya di Indonesia. Secara konseptual, fokus penelitian PsyCap di Indonesia dan global masih didominasi oleh pengujian terhadap *Work Engagement*, bukan *Job Embeddedness*. Tren ini terlihat pada studi (Gregorio et al., 2023; Leysandry & Purnomo, 2025; Margareth & Dhb, 2022, Sadewo & Khan, 2024) yang lebih menyoroti aspek keterikatan kerja. Bahkan, terdapat kecenderungan literatur yang menyamakan kedua konstruk tersebut (Rahmawati & Aji, 2024; Saputri, 2021; Wijaya, 2021), padahal *embeddedness* memiliki domain berbeda yang berfokus pada "jaring penahan" atau alasan bertahan, bukan sekadar antusiasme dalam bekerja. Adapun studi (Razaq et al., 2024) yang menempatkan *embeddedness* sebagai respon terhadap konflik peran (*work-family conflict*) dan kepuasan kerja.

Selain aspek konseptual, kesenjangan empiris terlihat dari fragmentasi studi yang didominasi oleh sektor pelayanan kesehatan, perhotelan, dan gig economy (Abdou et al., 2025; El-Ashry et al., 2025; Kwag & Yang, 2023; Lee & Kim, 2022; Lin et al., 2025; Yun et al., 2024). Sementara itu, riset domestik yang ada cenderung terbatas pada karakteristik demografis tertentu seperti Generasi Y, sektor IT, atau penjualan (Amanda & Fajrianthi, 2023; Nasution & Lestari, 2025; Sonker et al., 2025). Akibatnya, generalisasi temuan pada konteks birokrasi penegakan hukum berisiko tinggi masih sangat minim. Penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan tersebut dengan memotret dinamika pegawai yang memiliki karakteristik pengorbanan dan risiko berbeda dibandingkan sektor swasta maupun medis.

Penelitian ini menawarkan kebaruan (*novelty*) teoretis dengan mendudukan *Psychological Capital* sebagai sumber daya vital dalam kerangka *Conservation of Resources* (COR) yang mengokohkan *Job Embeddedness* di lingkungan instansi pemerintah berisiko tinggi. Berbeda dengan sekadar retensi berbasis status kepegawaian, studi ini memproyeksikan ketahanan mental sebagai fondasi utama keterlekatan pegawai saat menghadapi tekanan kerja ekstrem, sejalan dengan karakteristik profesi berintensitas tinggi yang diulas (Joo & Kang, 2024). Kontribusi ini juga memperkaya perspektif manajerial yang disinggung (Hasan Kadhim Alhargose et al., 2021), dengan membuktikan bahwa aset psikologis merupakan elemen krusial dalam manajemen sumber daya manusia di sektor publik. Berangkat dari urgensi mempertahankan 122 personel dengan spesialisasi khusus tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *Psychological Capital* terhadap pembentukan *Job*

Embeddedness, baik secara konstruk menyeluruh maupun melalui dimensi penyusunnya.

METODE PENELITIAN

Penulisan metode ini disusun secara sistematis guna memastikan transparansi dan replikabilitas studi. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif melalui desain korelasional. Sebagaimana dijelaskan oleh (Creswell & Creswell, 2023), desain ini dipilih karena tujuan utama penelitian adalah untuk menguji secara statistik derajat hubungan antar variabel dan menjelaskan mekanisme hubungan *Psychological Capital* terhadap *Job Embeddedness* tanpa melakukan intervensi atau manipulasi terhadap subjek. Fokus penelitian diarahkan pada pegawai di lingkungan birokrasi tinggi guna memverifikasi apakah sumber daya psikologis internal berkorelasi dengan keputusan mereka untuk tetap terikat dalam organisasi.

Lokasi penelitian difokuskan pada dua satuan kerja instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang penegakan hukum di Provinsi Jawa Timur dan Kota Surabaya. Populasi penelitian bersifat definitif, mencakup seluruh pegawai tetap dengan total 122 personel (89 pegawai tingkat provinsi dan 33 pegawai tingkat kota). Mengingat ukuran populasi yang relatif kecil dan aksesibilitas data yang memadai, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (*saturated sampling*). (Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa teknik ini efektif digunakan untuk meminimalkan kesalahan generalisasi, namun dalam konteks studi ini, tujuannya lebih difokuskan untuk mendapatkan representasi internal yang komprehensif dari populasi target, bukan untuk generalisasi eksternal yang luas.

Prosedur pengumpulan data dilakukan dalam satu periode waktu (*cross-sectional*). Dari total 122 populasi target, data yang berhasil dihimpun 108 responden dan dinyatakan valid untuk analisis akhir berjumlah 78 responden. Sebanyak 14 responden dieksklusi dari data akhir karena dua alasan utama: ketidakhadiran akibat penugasan pelatihan di luar kota saat pengambilan data berlangsung, serta pengisian kuesioner yang tidak lengkap (*unengaged responses*). Tingkat respons sebesar 88,5% ini dianggap sangat memadai untuk analisis statistik. Demi menjaga etika penelitian, identitas institusi dan responden dikelola dengan prinsip kerahasiaan (*anonymity*) dalam pengolahan data.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan dua skala psikologis yang merupakan hasil pengembangan peneliti dengan mengacu pada dimensi teoretis yang mapan. Kedua skala yang disusun dengan format *Likert* lima pilihan jawaban, bergerak dari skor 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju). Skala *Psychological Capital* dikembangkan dari konsep (Luthans et al., 2007). Skala ini terdiri dari 24 aitem yang mengukur empat dimensi sumber daya internal, yaitu: *Hope*, *Efficacy*, *Resilience*, dan *Optimism*. Skala *Job Embeddedness* dikembangkan dengan mengacu pada dimensi

teoretis yang dikemukakan oleh (Mitchell et al., 2001). Skala ini terdiri dari 18 aitem yang mencakup tiga aspek utama keterlekatan: *Links*, *Fit*, serta *Sacrifice*.

Sebelum instrumen digunakan dalam pengambilan data utama, dilakukan uji coba kepada 30 responden dengan karakteristik yang serupa dengan populasi penelitian namun tidak termasuk dalam sampel akhir. Prosedur ini dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas alat ukur guna memastikan instrumen benar-benar mengukur apa yang hendak diukur secara konsisten (Sugiyono, 2023). Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik JASP. Tahap awal melibatkan uji asumsi normalitas dan linearitas. Berdasarkan hasil uji asumsi, diketahui bahwa distribusi data memenuhi asumsi normalitas. Oleh karena itu, teknik analisis yang digunakan adalah statistik parametrik Uji Korelasi Pearson's.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tabel 1. Karakteristik Demografis Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Usia	22-28 Tahun	10	12.821
	29-35 Tahun	22	28.205
	36-42 Tahun	32	41.026
	43-49 Tahun	6	7.692
	50-56 Tahun	7	8.974
	57-63 Tahun	1	1.282
Jenis Kelamin	Laki-Laki	48	61.538
	Perempuan	30	38.462
Status Pekerjaan	Tetap	55	70.513
	Kontrak	18	23.077
	Lainnya	5	6.410
Lokasi Bekerja	Kota Surabaya	23	29.487
	Provinsi Jawa Timur	55	70.513
Status Pernikahan	Lajang	9	11.538
	Menikah	67	85.897
	Ceraid Hidup	2	2.564
Masa Kerja	< 1 Tahun	2	2.564
	1-3 Tahun	10	12.821
	3-5 Tahun	19	24.359
	5-10 Tahun	14	17.949
	> 10 Tahun	33	42.308
Pendidikan Terakhir	SMA	18	23.077
	S1	49	62.821

S2	10	12.821
S3	1	1.282

Berdasarkan Tabel 1 di atas, dapat disimpulkan bahwa analisis karakteristik demografis terhadap 78 responden penelitian, diperoleh temuan yang komprehensif mengenai profil partisipan. Dari aspek usia, distribusi responden menunjukkan konsentrasi terbesar pada rentang usia 36-42 tahun dengan 32 responden (41,026%), diikuti oleh kelompok usia 29-35 tahun sebanyak 22 responden (28,205%). Kelompok usia 22-28 tahun tercatat sebanyak 10 responden (12,821%), sementara usia 50-56 tahun berjumlah 7 responden (8,974%), dan usia 43-49 tahun sebanyak 6 responden (7,692%). Temuan yang menarik muncul pada kelompok usia 57-63 tahun yang hanya terwakili oleh 1 responden (1,282%), mengindikasikan bahwa populasi penelitian didominasi oleh kelompok usia produktif tengah.

Komposisi jenis kelamin menunjukkan dominasi laki-laki dengan 48 responden (61,538%) dibandingkan perempuan yang berjumlah 30 responden (38,462%). Rasio ini mencerminkan karakteristik institusi yang menjadi lokus penelitian. Dari sisi status pekerjaan, mayoritas responden memiliki status pegawai tetap sebanyak 55 orang (70,513%), disusul pegawai kontrak sejumlah 18 orang (23,077%), dan kategori lainnya sebanyak 5 orang (6,410%). Distribusi ini mengonfirmasi stabilitas ketenagakerjaan yang cukup tinggi di kalangan responden.

Temuan krusial muncul pada distribusi lokasi bekerja, dimana sebagian besar responden berasal dari pegawai di Provinsi Jawa Timur dengan 55 orang (70,513%), sementara 23 orang (29,487%) bekerja di Kota Surabaya. Karakteristik status pernikahan menunjukkan bahwa mayoritas responden berstatus menikah dengan jumlah 67 orang (85,897%), diikuti lajang sebanyak 9 orang (11,538%), dan cerai hidup sebanyak 2 orang (2,564%). Pola ini sejalan dengan dominasi kelompok usia produktif tengah dalam sampel penelitian.

Masa kerja responden menunjukkan distribusi yang menarik, dimana kelompok dengan pengalaman lebih dari 10 tahun mendominasi dengan 33 responden (42,308%). Kelompok masa kerja 3-5 tahun tercatat sebanyak 19 responden (24,359%), masa kerja 5-10 tahun berjumlah 14 responden (17,949%), masa kerja 1-3 tahun sebanyak 10 responden (12,821%), dan yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun hanya 2 responden (2,564%). Untuk tingkat pendidikan terakhir, responden dengan pendidikan S1 mendominasi dengan 49 orang (62,821%), diikuti lulusan SMA sebanyak 18 orang (23,077%), S2 sejumlah 10 orang (12,821%), dan S3 sebanyak 1 orang (1,282%).

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

<i>Psychological Capital</i>	<i>Job Embeddedness</i>
------------------------------	-------------------------

Valid	78	78
Missing	0	0
Mean	92.22	61.24
Std. Deviation	8.443	6.503
Minimum	77.000	48.000

Menelaah pada Tabel 2, dapat diperoleh bahwa analisis statistik deskriptif terhadap dua variabel utama penelitian menghasilkan temuan yang signifikan. Untuk variabel *Psychological Capital*, data dari 78 responden valid tanpa data yang hilang (missing = 0) menunjukkan nilai rata-rata (mean) sebesar 92.22 dengan standar deviasi 8.443. Nilai minimum yang tercatat adalah 77.000. Variabel *Job Embeddedness* juga menunjukkan kelengkapan data dengan 78 responden valid dan tidak ada data yang hilang. Nilai rata-rata yang diperoleh adalah 61.24 dengan standar deviasi 6.503 dan nilai minimum 48.000.

Uji Asumsi

Tabel 3. Uji Normalitas

Test	Statistics	p
<i>Psychological Capital</i>	0.121	0.203

Uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov untuk mengevaluasi apakah distribusi data mengikuti kurva normal. Hasil pengujian *Psychological Capital* menunjukkan nilai statistik uji sebesar 0.121 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0.203, sedangkan untuk *Job Embeddedness* menunjukkan nilai statistik uji sebesar 0.084 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0.645. Dengan menggunakan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, nilai p yang diperoleh $>0,05$ yang mengindikasikan bahwa distribusi data memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4. Uji Linearitas

Hubungan Variabel	F-Value	Signifikansi
<i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Job Embeddedness</i>	9.831	<0.002

Diperoleh nilai F sebesar 9.831 dengan tingkat signifikansi $p < 0.002$. Karena nilai $p < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear secara signifikansi antara variabel *Psychological Capital* dengan variabel *Job Embeddedness*.

Asumsi linearitas terpenuhi dan data ini aman untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan metode statistik korelasi Pearson's.

Uji Korelasi *Psychological Capital* dengan *Job Embeddedness*

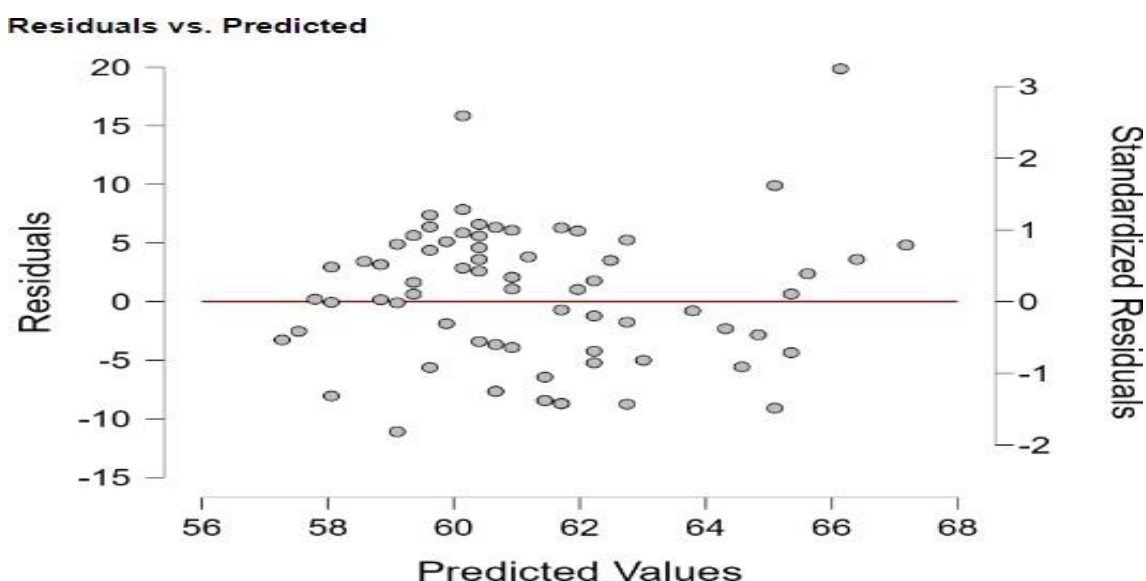
Tabel 4. Uji Korelasi Pearson's

Pearson's Correlations

			Pearson's		p
<i>Psychological Capital</i>	-	<i>Job Embeddedness</i>	0.338	***	< .002

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Gambar 1. Uji Linearitas



Mengingat pola data pada *scatter plot* menunjukkan penyebaran yang linear dan asumsi normalitas terpenuhi, analisis hubungan antar variabel dilakukan menggunakan metode parametrik Korelasi Pearson. Hasil pengujian statistik antara variabel *Psychological Capital* dan *Job Embeddedness* menunjukkan adanya hubungan yang signifikan. Berdasarkan tabel *Pearson's Correlations*, diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,338 dengan nilai signifikansi p sebesar 0,002. Angka koefisien positif (0,338) mengindikasikan adanya hubungan yang searah antara kedua variabel. Hal ini bermakna bahwa semakin tinggi tingkat *Psychological Capital* yang dimiliki individu, maka kecenderungannya adalah

semakin tinggi pula tingkat *Job Embeddedness* yang mereka rasakan.

Poin penting dari analisis ini terletak pada nilai signifikansinya. Nilai p sebesar 0,002 berada jauh di bawah ambang batas standar $\alpha = 0,05$ (bahkan di bawah 0,01). Kondisi ini mengonfirmasi bahwa hubungan yang ditemukan adalah valid dan signifikan secara statistik, bukan terjadi karena faktor kebetulan. Namun, mengenai kekuatan hubungannya. Nilai r sebesar 0,338 menempatkan hubungan ini dalam kategori korelasi moderat (sedang). Berbeda dengan korelasi kuat (di atas 0,5), temuan ini menunjukkan bahwa meskipun *Psychological Capital* memiliki keterkaitan nyata dengan *Job Embeddedness*, hubungannya tidak bersifat dominan, namun tetap cukup substansial untuk diperhitungkan dalam analisis.

Pembahasan

Temuan korelasi ini memberikan validasi empiris bagi *Conservation of Resources (COR) Theory* dalam konteks birokrasi berisiko. (Abdou et al., 2025) menjelaskan postulat dasar COR bahwa individu yang "kaya" akan sumber daya akan berusaha menginvestasikannya untuk mendapatkan sumber daya baru. Dalam studi ini, pegawai yang memiliki *Psychological Capital* tinggi tidak membiarkan sumber daya mentalnya mengendap. Sebaliknya, mereka menginvestasikan optimisme dan resiliensi tersebut untuk membangun jejaring sosial yang suportif (*Links*) dan menyesuaikan diri dengan ritme kerja yang berat (*Fit*). Akumulasi dari investasi inilah yang mewujudkan menjadi *Job Embeddedness*. Tanpa modal psikologis, pegawai cenderung menarik diri (*withdrawal*), merasa tidak cocok, dan akhirnya kehilangan keterlekatan.

Jika ditelisik lebih dalam, kekuatan hubungan ($r = 0,338$) ini dapat dijelaskan melalui interaksi antara tuntutan tugas pegawai dan karakteristik responden. Pegawai dihadapkan pada tekanan ganda berupa risiko operasional dalam pelaksanaan tugas penegakan hukum serta tuntutan administratif birokrasi yang berlapis. Dalam situasi seperti ini, *Resilience* sebagai salah satu dimensi *psychological capital* menjadi sumber daya psikologis yang krusial. Sesuai dengan temuan (Joo & Kang, 2024) pada perawat gawat darurat, pegawai yang tangguh cenderung mampu memulihkan diri dari trauma atau stres kerja dengan cepat. Kemampuan ini mencegah mereka dari kelelahan emosional, sehingga mereka tetap mampu memelihara hubungan baik dengan rekan kerja (*Links*). (Safariningsih et al., 2025) menekankan intervensi eksternal seperti konseling, membuktikan sumber daya internal memiliki daya ikat yang sama kuatnya untuk menjaga keterlekatan pegawai secara berkelanjutan.

Selain itu, meskipun tidak diuji secara statistik dalam model regresi ini, profil demografis responden yang mayoritas telah menikah (85,9%) dan berstatus pegawai tetap (70,5%) memberikan konteks penting dalam memaknai dimensi *Sacrifice*. Secara teoretis, status kemapanan ini mempertinggi persepsi kerugian jika meninggalkan organisasi. Namun, temuan (Nasution & Lestari, 2025) mengisyaratkan bahwa persepsi

sacrifice ini hanya akan bernilai positif jika didukung oleh *Optimism*. Tanpa optimisme, status pegawai tetap berisiko hanya menciptakan keterikatan yang bersifat transaksional atau beban (*cost-based attachment*), bukan keterlekatan sukarela yang produktif.

Secara komparatif, hasil penelitian ini memperkuat studi (El-Ashry et al., 2025) dan (Mosaad et al., 2022) di sektor kesehatan publik. Konsistensi temuan ini mengindikasikan bahwa pada profesi dengan taruhan tinggi (*high-stakes professions*), *Psychological Capital* berfungsi sebagai mekanisme protektif (*protective mechanism*) yang vital. Temuan ini juga memperluas argumen (Ali et al., 2022) mengenai peran mediasi *embeddedness* terhadap kinerja, sekaligus mengonfirmasi peringatan (Liu et al., 2022) bahwa rendahnya modal psikologis dapat melemahkan keterlekatan, yang berujung pada risiko *presenteeism* kondisi hadir secara fisik namun teralienasi secara mental yang sangat kontraproduktif bagi operasi pegawai.

Kontribusi utama penelitian ini terletak pada pelurusan fokus riset perilaku organisasi di Indonesia. Studi ini membedakan diri dari literatur lokal seperti (Gregorio et al., 2023; Leysandry & Purnomo, 2025) yang cenderung menyamakan dampak PsyCap dengan *Work Engagement*. Penelitian ini membuktikan bahwa modal psikologis berkorelasi erat dengan struktur retensi (*Job Embeddedness*), mengisi celah empiris yang ditinggalkan oleh studi Generasi Y (Amanda & Fajrianti, 2023) dan sektor IT (Sonker et al., 2025). Hal ini menegaskan bahwa di lingkungan birokrasi kaku sekalipun, modal psikologis adalah fondasi bagi keputusan pegawai untuk menancapkan akar dan bertahan.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan desain *cross-sectional* yang hanya memotret kondisi pada satu waktu, serta generalisasi yang terbatas pada konteks Jawa Timur. Implikasi praktisnya, Manajemen SDM instansi birokrasi tinggi disarankan untuk mengintegrasikan intervensi psikologis terstruktur, seperti modul pelatihan H.E.R.O sebagaimana disarankan (Rahmawati & Aji, 2024), guna meningkatkan ketahanan mental pegawai sebagai strategi retensi jangka panjang yang lebih efektif dibandingkan pendekatan insentif finansial semata.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *Psychological Capital* berperan krusial dalam pembentukan *Job Embeddedness* pada pegawai instansi pemerintah dengan risiko kerja tinggi. Temuan ini menegaskan bahwa keputusan pegawai untuk bertahan tidak semata didorong faktor eksternal, melainkan dikonstruksi oleh investasi sumber daya internal. Modal psikologis terbukti berfungsi sebagai "jangkar" retensi vital yang memperkuat ikatan sosial dan persepsi kecocokan (*fit*), selaras dengan *Conservation of Resources (COR) Theory*. Artinya, ketahanan mental menjadi prasyarat mutlak bagi terciptanya stabilitas pegawai di tengah dinamika operasional yang ekstrem.

Terkait gagasan selanjutnya, instansi disarankan mengintegrasikan strategi

retensi berbasis psikologis melalui pelatihan terstruktur model H.E.R.O. (*Hope, Efficacy, Resilience, Optimism*) guna membangun ketahanan mental pegawai yang kokoh. Bagi peneliti selanjutnya, direkomendasikan mengadopsi metode longitudinal atau *mixed methods* untuk menangkap dinamika kondisi psikologis secara lebih akurat. Selain itu, perluasan objek penelitian dengan penambahan variabel moderator, seperti dukungan organisasi atau iklim keselamatan, sangat disarankan untuk memperkuat validitas eksternal studi di sektor publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdou, A. H., El-AMIN, M. A. M. M., Refai, A. M. S., Saleh, H. G. A., Karar, H. A. D., Bushara, M. A., Ali, H. S. A. M., Mohamed, A. S. D., Hassan, M. B. M., & Elenain, A. S. A. (2025). The Synergy Of Psychological Capital And Job Embeddedness: Extending The Conservation Of Resources Theory In Hospitality Employee Retention. *Geojournal of Tourism and Geosites*, 58(1), 344–353. <https://doi.org/10.30892/gtg.58131-1416>
- 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>
- Amanda, A. R., & Fajrianthi. (2023). Apa yang Membuat Karyawan Generasi Y Embbeded di Organisasi? Peran Self-Leadership, JobCrafting dan Psychological Capital. *Psikostudia*, 12(4), 590–596. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30872/psikostudia.v12i4>
- Chang, Y. Y., & Chen, Y. D. (2025). Are we ready for the unexpected disruption? Job embeddedness, calling, and turnover intentions. *Journal of Air Transport Management*, 124. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2025.102762>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mix Methods Approaches* (sixth edition). SAGE Publications, Inc. <https://archive.org/details/researchdesignO000unse>
- El-Ashry, A. M., Khedr, M. A., El-Sayed, M. M., Abdelhay, I. S., Zeid, M. A. G. A., & Abdo, B. M. E. (2025). Linking psychological capital to job embeddedness among nurses: evidence from Egyptian public healthcare setting. *BMC Nursing*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-025-03547-2>
- Gregorio, K., Tji Beng, J., & Tiatr, S. (2023). APAKAH PSYCHOLOGICAL Capital Dan Work Engagement Membentuk Job Performance Karyawan Di Era Society 5.0? *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 7(3), 540–549. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v7i3.26770>
- Hasan Kadhim Alhargose, T., Ghjaer Gremikh, H., & Miri Habeeb, L. (2021). The Role Of The Job Embeddedness In The Positive Psychological Capital Of The

- Employees: A Survey Study For The Opinions Of The Managing Leaders In Alqadisyah University. *Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology*, 18(6), 62–84.
- Joo, S. R., & Kang, M. J. (2024). Factors Influencing Job Embeddedness in Emergency Room Nurses: Focus on Positive Psychological Capital, Gratitude, and Anger Expression. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 33(4), 383–392. <https://doi.org/10.12934/jkpmhn.2024.33.4.383>
- Kwag, H. J., & Yang, N. Y. (2023). Influence of Work Environment, Job Engagement, and Positive Psychological Capital on Job Embeddedness of Hospital Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 29(2), 109–118. <https://doi.org/10.11111/jkana.2023.29.2.109>
- Lee, Y. S., & Kim, H. (2022). The Effects of Positive Psychological Capital and Organizational Justice on Job Embeddedness of Clinical Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 28(3), 228–237. <https://doi.org/10.11111/jkana.2022.28.3.228>
- Leysandry¹, S., & Purnomo², H. (2025). Dampak Modal Psikologi Terhadap Keterikatan Karyawan di PT. Gents. *JEMBA: Journal Of Economics, Management, Business, And Accounting*, 5(1), 59–72.
- Lin, P. M. C., Au, W. C. W., Baum, T., & Xia, S. J. (2025). Effects of social job characteristics on gig workers' well-being: The mediating role of off-the-job embeddedness. *International Journal of Hospitality Management*, 130. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2025.104241>
- Liu, T., Wang, W., Shan, G., Zhang, Y., Liu, J., & Li, Y. (2022). Job Crafting and Nurses' Presenteeism: The Effects of Job Embeddedness and Job Irreplaceability. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.930083>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press.
- Margareth, C., & Dhb, V. (2022). Pelatihan Modal Psikologis untuk Meningkatkan Keterikatan Kerja pada Superintendent & Team Leader PT. XXX Psychological Capital Training to Increase Work Engagement to Superintendent & Team Leader of PT. XXX. *Jurnal Psikologi Konseling*, 20(1).
- Min, H. H. (2021). Influences of organizational commitment, positive psychological capital on job embeddedness of clinical dental hygienists. *Journal of Korean Academy of Oral Health*, 45(3), 156–160. <https://doi.org/10.11149/jkaoh.2021.45.3.156>
- 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/10.2307/3069391>
- Mosaad, G., Elghabbour, M., Elgharib, N., Mostafa, M., Reafaat, R., Atia, A., Abo, S., & Abdallah, E. (2022). Effect of Psychological Capital on Nurses' Performance: Job Embeddedness as Mediated Role. *Original Article Egyptian Journal of Health Care*, 13(1), 2080–2090.
- Nasution, M. I., & Lestari, A. (2025). Optimizing Sales Performance with Psychological Capital: Mediated Job Embeddedness of Salespeople. *Current Issues & Research in Social Sciences, Education and Management (CIRSSEM)*, 3(1), 130–139. <https://www.ejournal.aibpmjournals.com/index.php/sssem/index>
- Peltokorpi, V., & Allen, D. G. (2024). Job embeddedness and voluntary turnover in the face of job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 45(3), 416–433. <https://doi.org/10.1002/job.2728>
- Rahmawati, K. D., & Aji, I. D. K. (2024). Merajut Ikatan yang Kuat: Tinjauan atas Dampak Modul Pelatihan H.E.R.O. terhadap Keterikatan Kerja. *Jurnal Diversita*, 10(1), 109–118. <https://doi.org/10.31289/diversita.v10i1.11809>
- Razaq, A. L., Zaitul, Sefnedi, Yuliviona, R., & Khalil, I. (2024). Analisa Pengaruh Work Family-Conflict Terhadap Job Embeddedness: Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 11(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.37606/publik.v11i1.1004>
- Sadewo, M. T. P., & Khan, R. B. F. (2024). Pengaruh Emotional Intelligence Dan Coworker Support Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Work Engagement. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 11(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.37606/publik.v11i4.1317>
- Safariningsih, R. T. H., Sakti, R. F. J., Prasidi, A., Setiawan, A., & Wijayanthi, I. A. T. (2025). Determining Organizational Continuity Through Employee Productivity: Counseling Analysis, Mentoring, Work Engagement And Job Satisfaction. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 12(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.37606/publik.v12i4.2067>
- Saputri, A. (2021). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Modal Psikologi Terhadap Keterikatan Kerja di PT. X. *Jurnal Imiah Psikologi*, 9(2), 345–356. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>
- 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. *SAGE Open*, 10(2). <https://doi.org/10.1177/2158244020934876>

- Sonker, K., Tewari, V., & Tiwari, V. (2025). From traits to triumph: Exploring the impact of job embeddedness in linking the big five personality traits to career satisfaction among IT sector employees - A combined use of cIPMA and PLS-SEM. *Acta Psychologica*, 260. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105623>
- Sugiyono. (2019). *Kualitatif, Kuantitatif, R&D*. Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. Alfabeta Bandung. www.cvalfabeta.com
- Wijaya, A. (2021). Efektivitas Pelatihan Modal Psikologis Terhadap Keterikatan Kerja Pegawai Resto Kopi X Salatiga. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.46799/jsa.v2i3.193>
- Yun, M. S., Lee, M., & Choi, E. H. (2024). Job crafting, positive psychological capital, and social support as predictors of job embeddedness on among clinical nurses- a structural model design. *BMC Nursing*, 23(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-024-01845-9>