



Pengaruh *Self Leadership* Terhadap *Job Embeddedness* pada Guru-Guru Dengan Variabel Mediasi *Psychological Capital*

The Effect of Self Leadership on Job Embeddedness in Teachers with the Mediating Variable of Psychological Capital

^{1)*} **Nina Afrianita**, ²⁾ **Ika Febriani**

Universitas Esa Unggul Jakarta

*Email: ¹⁾ nina.afrianita@esaunggul.ac.id, ²⁾ ikhafebriani1002@gmail.com

*Correspondence: *Nina Afrianita*

DOI:

10.36418/comserva.v2i5.324

ABSTRAK

Histori Artikel:

Diajukan : 01-09-2022

Diterima : 18-09-2022

Diterbitkan : 21-09-2022

Pendidikan merupakan salah satu komponen penting dalam menjalankan kehidupan bermasyarakat, memperbaiki dan meningkatkan pilihan dalam kualitas hidup. Setiap individu yang melakukan suatu pekerjaan memerlukan *job embeddedness* agar terciptanya nilai baik bagi karyawannya maupun organisasinya. Penelitian ini dilakukan untuk mengeksplorasi pengaruh *psychological capital* terhadap *job embeddedness* dengan *self leadership* dan *psychological capital* sebagai mediasi. Kontribusi dari penelitian ini diharapkan dapat menambahkan informasi pada tataran teori atau keilmuan pendidikan. Merujuk pada hasil penelitian terdahulu dan teori empiris terkait proses pembelajaran dan inovasi organisasi, penelitian ini di *design* pengumpulan datanya dengan menyebarkan kuesioner baik secara langsung maupun kuesioner *online*. Responden penelitian ini dipilih dengan menggunakan metode purposive sampling sebanyak 224 responden. Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif dengan metode *Structural Equation Model* (SEM), dimana hasil yang didapatkan adalah *psychological capital* berdampak positif pada *job embeddedness*, *Self leadership* memiliki dampak positif terhadap *job embeddedness*, *Psychological capital* memediasi hubungan *self leadership* dan *job embeddedness*.

Kata kunci: Modal Psikologis; Kepemimpinan Diri; Keterikatan Pekerjaan

ABSTRACT

Education is one of the important components in living a social life, improving and increasing choices in the quality of life. Every individual who does a job needs job embeddedness in order to create value for both the employee and the organization. This study was conducted to explore the effect of psychological capital on job embeddedness with self leadership and psychological capital as mediation. The contribution of this research is expected to add information at the level of theory or educational science. Referring to the results of previous research and empirical theories related to the learning process and organizational innovation, this study was designed to collect data by distributing questionnaires both directly and online questionnaires. Respondents of this study were selected using purposive sampling method as many as 224 respondents. The research conducted is quantitative research using the Structural Equation Model (SEM) method, where the results obtained are psychological capital has a positive impact on job embeddedness, Self leadership has a positive impact on job embeddedness, Psychological capital mediates the relationship between self leadership and job embeddedness.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu komponen penting dalam menjalani kehidupan bermasyarakat, memperbaiki dan meningkatkan pilihan dalam kualitas hidup. Menambah produktivitas sosial dan ekonomi, serta mendorong proses pemberdayaan. Komponen ini telah diwariskan secara turun temurun dari setiap generasi mengikuti perkembangan pola pikir secara baik (Call, 2018). Pendidikan tidak hanya membantu dalam pengembangan keterampilan intelektual dan pengetahuan tetapi juga dalam pertumbuhan yang efektif dan pembangunan ekonomi. Pendidikan juga turut serta menciptakan masyarakat yang berkualitas yang dapat bersaing secara kompetitif (Ochilova, 2020). Dengan kata lain, masyarakat yang berpendidikan ditandai dengan kemampuan individu dalam beradaptasi terhadap segala perubahan dari berbagai aspek kehidupan. Guru adalah sumber daya paling mendasar untuk meningkatkan pembelajaran siswa dan membentuk mereka menjadi individu yang efisien dan bertanggung jawab (Firmansyah et al., 2022). Setiap individu yang melakukan suatu pekerjaan memerlukan *Job embeddedness* dengan apa yang dikerjakannya (dalam hal ini profesinya). Keterikatan kerja atau *Job embeddedness* ini memiliki sesuatu yang berdampak positif dalam pekerjaan (Bakker & Albrecht, 2018). Hal ini juga dapat memberikan pandangan lain yang berkaitan dengan dedikasi, totalitas, dan tenaga dari pendidik tersebut (Sunarjo et al., 2020).

Job embeddedness berperan penting pada tinggal atau perginya pekerja (guru-guru), mengingat bahwa pemberian materi dan kualitas materi itu juga penting agar terciptanya siswa/siswi berkualitas. Pada pengkajian tentang *job embeddedness* ada berbagai faktor-faktor agar karyawan tetap tinggal dengan pekerjaannya (Pillay et al., 2020). Pada penelitian Harunavamwe terdapat faktor-faktor yang berhubungan pada *job embeddedness*, ada *self leadership* dan juga *psychological capital*. *Self leadership* mungkin mengembangkan kapasitas psikologis, seperti harapan, efikasi diri dan optimisme (Novitasari et al., 2021). Pada individu yang tinggi di *psychological capital* lebih bisa dalam menyesuaikan dalam pekerjaan, memiliki lebih banyak hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan memiliki lebih banyak teman dan hubungan organisasi yang lebih dalam, oleh karena itu mereka lebih mungkin untuk tinggal lebih lama di organisasi (Nafei, 2015). Oleh karena itu, sangat penting untuk menyelidiki pengaruh gabungan dari strategi *psychological capital* dan *self leadership* pada *job embeddedness* di sektor pendidikan.

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui tentang hubungan *psychological capital* dan *self leadership* terhadap *job embeddedness* telah dilakukan oleh (Pillay et al., 2020); (Hobfoll, 2011); (Sun et al., 2012); (Bakker & Demerouti, 2017); (Khandelwal & Khanum, 2017); (Nafei, 2015); (Kalla, 2016); (Kotzé, 2018) yang menemukan bahwa *psychological capital* berhubungan positif dengan *job embeddedness*. Selanjutnya (Ananda & Pane, 2017); (Neck et al., 2013); (Lee & Yom, 2015); (Breevaart et al., 2016) membuktikan bahwa *self leadership* memiliki pengaruh positif dengan *job embeddedness*. *Self leadership* memiliki pengaruh positif dengan *psychological capital* (Soraya, 2020); (Neck et al., 2019); (Gupta et al., 2020); (Maykrantz et al., 2021), dari penelitian terdahulu banyak objek yang sudah diuji dan menyatakan hubungan-hubungan tersebut pada penelitiannya dari industri perbankan, rumah sakit sampai berbagai perusahaan, namun demikian penelitian ini berfokus pada guru-gurunya dan sekolah.

Tujuan dari penelitian saat ini yang sedang dilakukan adalah untuk menentukan apakah aspek positif dari *self leadership* dan *psychological capital* mempengaruhi *job embeddedness* dari karyawan

di bidang pendidikan. Tujuan berikut ditunjukkan untuk mengetahui pengaruh *psychological capital* pada *job embeddedness*, untuk mengetahui pengaruh *self leadership* pada *job embeddedness* dan untuk mengetahui efek mediasi *psychological capital* dalam hubungan antara *self leadership* dan *job embeddedness* pada guru.

METODE

Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan data primer dengan alat pengumpulan data menggunakan kuesioner yaitu menyebarkan secara *online*, yang mana data-data yang sudah dikumpulkan dari skor jawaban para responden. Kuesioner menggunakan pengukuran skala likert dengan skala penilaian 1-5. Dimana skor satu berarti sangat tidak setuju (STS), skor dua tidak setuju (TS), skor tiga netral (N), skor empat setuju (SS), dan skor lima sangat setuju (SS). Pengukuran variabel *psychological capital* menggunakan dimensi (Yuniarti, 2015) yang meliputi berisi 8 pertanyaan. Pengukuran variabel *self leadership* yang menggunakan dimensi (Houghton et al., 2012) berisi 9 pertanyaan. Dan pengukuran variabel *job embeddedness* menggunakan dimensi (Pascari, 2020) berisi 7 pertanyaan. Total pengukuran berjumlah 24 pertanyaan yang terlampir pada operasional variabel pada lampiran 2 dan kuesioner pada lampiran 3.

Desain penelitian ini adalah desain penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif. Desain penelitian kausal digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat dari variabel-variabel yang diteliti untuk menjawab pertanyaan dari penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah guru di daerah Tangerang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan kriteria yang akan menjadi responden penelitian adalah guru yang bekerja minimal 2 tahun di sekolah. Teknik pengumpulan data diawali dengan penyebaran kuesioner awal (*pre test*) kepada 30 responden. Kami menggunakan *dimension reduction factor* pada SPSS untuk mengetahui status validitas dan reliabel atas setiap pernyataan yang akan digunakan dalam kuesioner. Selanjutnya untuk mengetahui tingkat signifikan serta keterkaitan antar setiap variabel, kami menggunakan metode analisis *structural equation model* (SEM). Berdasarkan ketentuan analisis SEM, jumlah sampel penelitian adalah sebanyak 5 kali jumlah pernyataan (Hair Jr et al., 2017), sehingga penelitian ini menggunakan sampel sebanyak (5x24) 120 responden.

Pada uji validitas, studi ini menggunakan *confirmatory factor analysis* yaitu dengan melihat nilai *Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling* (KMO) dan *measure of sampling adequacy* (MSA). Nilai KMO yang dapat diterima yaitu di atas batas minimum nilai 0,5 dan nilai MSA pada *Anti-Image Correlation* nya harus > 0,5, Hasil uji reliabilitas akan bersifat *reliable* jika nilai *alpha cronbach* > 0,5 (Hair Jr et al., 2017). Berdasarkan hasil *pre-test*, pernyataan pada seluruh variabel dinyatakan valid. Karena nilai KMO dan MSA dapat diterima yaitu >0,5 dan *reliable* karena nilai *alpha cronbach* yaitu >0,5

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden pada penelitian ini adalah guru-guru yang mengajar di sekolah swasta maupun sekolah negeri. Berdasarkan hasil dari kuesioner yang dilakukan secara online dengan menggunakan google form, responden yang terkumpul berdasarkan memiliki demografi sebagai berikut (usia, jenis kelamin, status dan pendidikan). Dari 224 responden, Sebagian besar sampel mengidentifikasi diri mereka sebagai guru swasta (55,1%) dan negeri (44,9%). Lebih banyak perempuan (57,55%) berpartisipasi dibandingkan dengan laki-laki. Dilihat dari usianya, mayoritas responden berusia antara

26 dan 35 tahun (54,5%). Dari segi pendidikan, sebagian besar pegawai memiliki kualifikasi S1 (76,8%). Selanjutnya, yang terbesar responden sebagai guru SD (78%) dan guru SMP (22%).

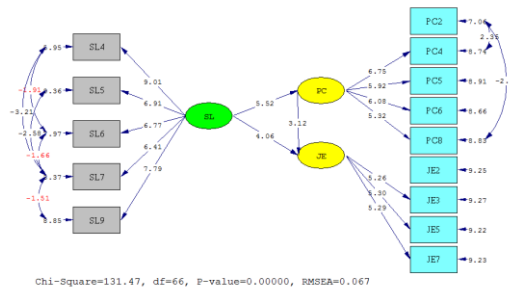
Kemudian, setelah jumlah responden terkumpul sebanyak 224 responden, dilakukan pengujian ulang terhadap kuesioner. Variabel *psychological capital*, *Self leadership* dan *Job embeddedness* seluruhnya dinyatakan valid. Pada variabel *Psychological capital* terdapat 8 pertanyaan yang tidak valid dan tersisa 5 pertanyaan. Selanjutnya, pada variabel *self leadership* terdapat 4 pertanyaan yang tidak valid dan tersisa 5 indikator valid. Dan variabel *Job Embeddednes* tersisa pertanyaan yang tidak valid 3 dan 4 pertanyaan yang dinyatakan valid sesuai dengan nilai yang terdapat pada diagram gambar 2 dan 3.

Penelitian ini melakukan uji validitas dan reliabilitas konstruk yang dikemukakan oleh ([Hair Jr et al.](#), 2017) menjelaskan pengukuran validitas konstruk pada sebuah penelitian dinyatakan valid dan dapat diterima jika indikator pada tiap variabel memiliki nilai loading factor lebih dari 0,50. Berdasarkan hal tersebut, hasil pengukuran validitas konstruk dalam penelitian ini menunjukkan ada beberapa indikator pada variabel yang memiliki nilai loading factor dibawah 0,50 yang akan tidak diikutsertakan yaitu variabel *psychological capital* PC1=0.05 ,PC3=0.2, PC7=0.45, variabel *self leadership* indikatornya SL1=0.2, SL2=0.32 ,SL3=0.44 ,SL8=41, dan variabel *Job Embeddedness* JE1=0.03 ,JE2=0.5 ,JE4=0.06 ,JE6=0.26. Ada 13 (Tiga Belas) indikator yang memiliki loading factor diatas 0,50. Hasil perhitungan dari construct reliability pada penelitian ini dapat dikatakan memenuhi syarat secara keseluruhan. Menurut ([Hair Jr et al.](#), 2017) nilai uji construct reliability harus memenuhi syarat reliabilitas dengan nilai CR diatas 0,60 dan nilai VE diatas 0,50. Pada penelitian ini seluruh variabel hasil perhitungannya untuk CR menunjukkan nilai diatas 0,60 dan nilai VE nya dibawah 0,50 yaitu: *Psychological Capital* (CR=0,78; VE=0,48), *Self Leadership* (CR=0,81; VE =0,43) dan *Job Embeddedness* (CR=0,71; VE =0,46) 5B.

Selanjutnya hasil analisis uji model dilakukan untuk dapat mengetahui nilai R² pada tiap persamaan. Nilai R² berfungsi untuk menunjukkan seberapa jauh variabel independen mampu menjelaskan variabel dependennya. Berdasarkan hasil analisa SEM maka diperoleh hasil analisis yaitu yang pertama *Self Leadership* (SL) dipengaruhi oleh *Psychological Capital* sebesar 0,28. Maka bisa diartikan bahwa 28% dari varian *Self Leadership* dipengaruhi oleh *psychological Capital*, dan sebanyak 72% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Kedua, *Job Embeddedness* memiliki nilai R² sebesar 0,70. Dengan demikian dapat diartikan bahwa 70% dari varian *Job Embeddedness* bisa dijelaskan oleh variabel *Self Leadership* dan peran mediasi dari *Psychological Capital*, sedangkan sisanya 30% dapat dijelaskan oleh variabel lain.

Berdasarkan pada analisis uji kesesuaian model sebagian besar pengujian menunjukkan kecocokan yang baik diantaranya Chi Square, RMSEA, ECVI, AIC, CAIC, dan Fit Index. Berdasarkan hasil analisa dapat diketahui bahwa adanya kecocokan model (goodness of fit) yang dibangun dalam penelitian ini, walaupun terdapat beberapa itme yang tingkat kecocokannya pada tingkat marginal fit. Adapun data selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 5D.

Adapun hasil penelitian adalah sebagaimana digambarkan dalam diagram berikut:



Gambar 1. Path Diagram T-Value

Berdasarkan Path Diagram T-Value sebagaimana gambar 1 diatas, maka dapat disajikan pengujian hipotesis model penelitian sebagai berikut:

Tabel 1: Uji Hipotesis Model Penelitian

| Hipotesis | Pernyataan Hipotesis | Nilai T-Value | Keterangan |
|-----------|---|---------------|--------------------------|
| H1 | <i>Psychological Capital</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Job Embeddedness</i> | 3,12 | Data mendukung hipotesis |
| H2 | <i>Self Leadership</i> memiliki pengaruh langsung pada <i>Job Embeddedness</i> | 4,06 | Data mendukung hipotesis |
| H3 | <i>Psychological Capital</i> Memedias hubungan <i>Self Leadership</i> dan <i>Job Embeddedness</i> | 5,52 3,12 | Data mendukung hipotesis |

Sumber: Data olahan SEM Lisrel

Berdasarkan tabel uji hipotesa diatas, diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai T-Value diatas 1,96 dan dengan demikian data dalam penelitian se semua hipotesis dinyatakan mendukung.

Dilakukannya penelitian ini memiliki tujuan untuk menyelidiki peran *psychological capital* dan *self leadership* dalam mempengaruhi tingkat *job embeddedness* dan peran *psychological capital* dalam memediasi hubungan antara *self leadership* dan *job embeddedness*. Seperti yang ditunjukkan oleh hasil dari penelitian ini adanya hubungan yang positif antara *psychological capital* dan *job embeddedness* di hipotesis 1. Berdasarkan [Sun et al \(2012\)](#) hasil yang didapatkan konsisten dengan meningkatkannya keadaan *psychological capital* individu yang terakumulasi akan berdampak positif pada *job embeddedness* secara statistik. Hasil penelitian ini juga mendukung temuan ([Rego et al., 2012](#)) .yang menemukan bahwa dimensi *psychological capital* (harapan, optimisme, resiliensi, dan efikasi diri) menunjukkan hasil yang positif hubungan dengan *job embeddedness* (kesesuaian, tautan dan pengorbanan), dan karyawan dengan *psychological capital* yang lebih tinggi cenderung mengalami tingkat yang lebih tinggi dari *job embeddedness*, karena mereka memiliki jaringan pendukung yang besar di organisasi mereka saat ini ([Nafei, 2015](#)).Pembuktian yang ditemukan ([Rego et al., 2012](#)), menunjukkan bahwa dalam studinya, ketersediaan tingkat yang lebih tinggi dari *psychological capital* adalah positif terkait dengan kualitas hubungan yang menghubungkan karyawan dan supervisor di tempat kerja, yang pada gilirannya menyebabkan peningkatan tingkat *job embeddedness*, dan pengurangan negatif reaksi di lingkungan kerja. [Sun \(2012\)](#) menyatakan bahwa karyawan menginvestasikan sumber daya psikologis, seperti harapan, optimisme, ketahanan, dan efikasi diri, lebih dari itu adaptif dengan pekerjaan mereka, memiliki hubungan yang lebih harmonis dengan rekan-rekan mereka dan memiliki hubungan yang lebih dalam di organisasi. Oleh karena itu, karyawan ini lebih cenderung memiliki akses ke berbagai sumber pekerjaan yang kemudian akan memfasilitasi *job embeddedness*. ([O’Keeffe et al., 2011](#)) berteori bahwa emosi positif atau sifat memiliki kemampuan

untuk memperluas pemikiran karyawan pola respons tindakan, yang mendorong pengejaran pemikiran dan tindakan yang lebih luas dari biasanya. Karena *psychological capital* terdiri dari empat sifat positif, yaitu harapan, optimisme, efikasi diri dan ketahanan, sifat-sifat ini memiliki kemampuan untuk memperluas pikiran dan tindakan, yang mendorong positif adaptasi dengan lingkungan organisasi. Ini memungkinkan individu untuk berhasil beradaptasi dengan pekerjaannya lingkungan, yang meningkatkan tingkat kecocokan pekerjaan. Dengan mengalami rasa kesesuaian antara bakat atau kemampuan pribadi dan tuntutan pekerjaan, individu kurang kemungkinan kecil akan meninggalkan organisasi.

Hipotesis 2 yang ada didalam penelitian ini didukung berdasarkan temuan, yang menunjukkan hubungan positif antara *self leadership* dan *job embeddedness*. Hal ini sesuai dengan karya ([Khandelwal & Khanum](#), 2017) yang melaporkan bahwa ada beberapa jalur yang melaluinya dimensi *self leadership* dapat bekerja untuk mempengaruhi sejauh mana seseorang *job embeddedness* dalam pekerjaan. Mereka lebih lanjut menunjukkan bahwa ketika karyawan didorong dan dihargai oleh keadaan yang secara menyatu, menyenangkan dari tugas atau aktivitas yang mereka lakukan, yang proses menciptakan perasaan kompetensi (fit). Para karyawan mulai percaya bahwa bakat pribadi mereka, yaitu keterampilan dan kemampuan, sesuai dengan apa yang dibutuhkan untuk kebaikan kinerja pekerjaan (fit), dan keyakinan ini selanjutnya memperkuat *job embeddedness*. Ini menunjukkan bahwa satu jalur melalui *self leadership* mana yang dapat bekerja untuk mempengaruhi *job embeddedness* adalah melalui bakat, yang bekerja untuk memperkuat keyakinan secara positif kecocokan organisasi ([Khandelwal & Khanum](#), 2017). Selain itu, ([Sari](#), 2019) berpendapat bahwa *self leadership* adalah mekanisme yang efektif yang dapat digunakan untuk mempromosikan dengan aktif, karyawan yang diberdayakan secara proaktif membentuk dan mempengaruhi pengaturan organisasi mereka. Hal ini dilakukan melalui karyawan menciptakan standar baru dan prosedur yang efektif dengan menerapkan pola pikir konstruktif. ([Baharun](#), 2018) menyatakan bahwa mengadopsi pemikiran konstruktif pola memungkinkan untuk konstruksi dan pemeliharaan pola berpikir fungsional. Pemikiran fungsional ini pola menekankan pentingnya membangun tautan organisasi yang mendukung karyawan dan berkontribusi pada perilaku kerja yang efektif.

Dalam hipotesis 3 karyawan itu memahami peran hubungan di tempat kerja dan hubungan peran yang mungkin dimainkan dalam memfasilitasi karier kesuksesan. Akibatnya, melalui penerapan karakteristik *self leadership*, seorang karyawan menjadi lebih *job embeddedness* dalam pekerjaannya. Sementara hasil penelitian saat ini mendukung mediasi efek *psychological capital* pada hubungan antara *self leadership* dan *job embeddedness*, itu menemukan bahwa hubungan langsung antara *self leadership* dan *job embeddedness* masih signifikan secara statistik dengan adanya *psychological capital*, menunjukkan mediasi parsial. Hasil juga menunjukkan bahwa meskipun *self leadership* memiliki kemampuan untuk secara mandiri mempengaruhi *job embeddedness*, pengaruh *self leadership* pada *job embeddedness* dapat meningkat dengan adanya *psychological capital*. Ini adalah karena hubungan antara *self leadership*, *psychological capital* dan *job embeddedness* muncul lebih kuat dari hubungan langsung antara *self leadership* dan *job embeddedness*. ([Aristayudha & Richadinata](#), 2020) menyatakan bahwa dengan menerapkan *self leadership* strategi, seperti pola pikir konstruktif dan strategi perilaku, kekuatan psikologis, seperti harapan, efikasi diri, dan optimisme difasilitasi, saat karyawan memulai untuk mengidentifikasi dan mengganti keyakinan disfungsi negatif dan asumsi dengan keyakinan positif. Pikiran positif ini pola memungkinkan untuk peningkatan karir perilaku, seperti: membangun hubungan organisasi dan kecocokan antara pribadi kekuatan dan kebutuhan organisasi. Berdasarkan

([Meithiana](#), 2017), dengan mengadopsi pemikiran konstruktif pola, keyakinan karyawan dalam kemampuannya untuk menjalin hubungan organisasi dan beradaptasi pribadi untuk memenuhi persyaratan pekerjaan ditingkatkan. Ini menyiratkan bahwa memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi mempengaruhi pembentukan tautan dan kecocokan organisasi, menjelaskan bagaimana pola pikir konstruktif, melalui efikasi diri, dapat mempengaruhi *job embeddedness*. Ini menunjukkan bahwa, saat mengadopsi pola pikir konstruktif dapat mendorong pembentukan hubungan organisasi dan kecocokan, kehadiran sumber daya psikologis seperti *self-efficacy* dapat memperkuat motivasi untuk membangun hubungan ini. Argumen serupa dapat digunakan untuk menjelaskan peran efikasi diri dalam memediasi pengaruh strategi perilaku pada link organisasi dan fit. Strategi perilaku melibatkan penetapan tujuan diri, pengamatan diri dan hukuman diri, bersama-sama dengan penghargaan diri ([Zyl](#), 2013). Ini strategi menekankan perilaku eksplisit yang diperlukan untuk diubah, diperkuat atau bahkan dihilangkan demi sukses, yang merupakan langkah pertama yang penting menuju perilaku modifikasi ([Ahmad Susanto](#), 2016). Strategi perilaku bisa dicapai melalui pemeliharaan efikasi diri, sebagai kemampuan untuk mengatur strategi ini memperkuat keyakinan seseorang kemampuannya untuk mencapai suatu tujuan.

Keyakinan ini pada gilirannya memotivasi karyawan untuk membangun organisasi yang positif menghubungkan dan menyesuaikan perilaku agar sesuai dengan organisasi. Ini menunjukkan bahwa sementara strategi perilaku menekankan pentingnya membangun hubungan dan kecocokan organisasi, efikasi diri meningkatkan rasa kontrol karyawan atas tugas-tugas yang mereka melakukan dan komitmen mereka untuk tujuan. Jadi, melalui strategi perilaku, menjadi lebih mudah bagi individu untuk secara efektif menetapkan tujuan yang mengubah perilaku untuk mencapai efikasi diri dan memperbaiki diri ([Neck et al.](#), 2013). Pada gilirannya, efikasi diri, sebagai variabel motivasi, mengatur individu tujuan, refleksi, upaya, strategi koping, dan tingkat kegigihan. Dengan demikian, individu yang efikasi diri (keyakinan bahwa 'saya' bisa melakukannya) memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi dan itu kepercayaan diri memberi mereka energi untuk bertahan dalam pendirian hubungan dan kecocokan organisasi ([Yakin & Erdil](#), 2012). Sementara peran penghargaan diri dalam mempromosikan organisasi kecocokan telah ditetapkan, literatur menunjukkan bahwa optimisme dapat berfungsi untuk menengahi efek dari kemampuan pada organisasi fit melalui gagasan harapan positif. Menurut ([Lee & Yom](#), 2015), ketika seorang karyawan mulai untuk memasukkan aspek yang lebih menyenangkan ke dalam tugas yang diberikan dan membentuk persepsi mereka, sehingga aktivitas yang terlibat dalam pekerjaan itu sendiri menjadi bermanfaat, rasa intrinsik motivasi, penentuan nasib sendiri dan perasaan kompetensi mulai berkembang ([Neck et al.](#), 2013). Karyawan dengan motivasi bersatu, penentuan nasib sendiri dan perasaan kompetensi mengalami kesesuaian antara apa yang mereka ingin melakukan atau dapat melakukan dan apa yang sebenarnya mereka lakukan di pekerjaan mereka, karenanya, mereka mengalami kecocokan pekerjaan dan organisasi ([Abdullah](#), 2017). ([Ginting & Haryati](#), 2012) berpendapat bahwa optimisme adalah sumber daya yang membantu karyawan untuk melestarikan minat bahkan dalam menghadapi sumber daya internal yang rendah seperti motivasi intrinsik dan penentuan nasib sendiri. Ini menyarankan bahwa, bahkan dalam situasi di mana individu tidak mengembangkan motivasi intrinsik melalui bakat, kehadiran optimisme dapat mengurangi kurangnya motivasi dan penentuan nasib sendiri untuk memastikan bahwa tingkat kecocokan organisasi masih diperoleh. Dengan demikian, *self leadership*, melalui optimisme, membantu karyawan untuk melestarikan perasaan kompetensi mereka, yang mempengaruhi tingkat kecocokan. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa, sementara *self leadership* mempengaruhi *job embeddedness*, adanya kekuatan psikologis ditemukan di *Psychological capital* dapat mengurangi hasil hubungan antara dua variabel.

SIMPULAN

Telah dilakukan pembuktian pada studi ini seluruh hipotesis menyatakan berhubungan positif. seperti yang sudah dijelaskan pada hasil diatas adanya hubungan positif *psychological capital* terhadap *job embeddednes*, *self leadership* terhadap *job embeddednes* dan juga hubungan *psychological capital* yang memediasi hubungan *self leadership* dengan *job embeddednes*. Dari temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* yang meliputi harapan, ketahanan, optimisme, dan kemajuan diri memberi efek bagus pada *self leadership* seperti pola pikir konstruktif, penghargaan diri dan strategi prilaku pada *job embeddednes*.

Pada penelitian ini memiliki limitasi atau keterbatasan yang diharapkan dapat diperbaiki oleh penelitian selanjutnya. pertama, penelitian ini dilakukan secara online, dengan dilakukanya secara online bisa mengakibatkan pengumpulan data yang kurang akurat karena adanya kemungkinan tidak sepenuhnya berusaha untuk memahami agar bisa mengisi pertanyaan kuesioner dengan tepat dan benar. Kedua, penelitian ini hanya menjelaskan hubungan *psychological capital* dan *self leadership* terhadap *job embeddednes*. Disarankan penelitian selanjutnya untuk mengembangkan atau menambahkan variabel yang bisa membei nilai tambah pada penelitian selanjutnya.

Penelitian ini juga memiliki implikasi manajerial yang penting dalam mempertahankan karyawan (guru-guru disekolah) khususnya dan umumnya pekerja pada bidang apapun dengan melakukan upaya: pertama, dengan meningkatkan *self leadership* agar bisa meningkatkan *psychological capital* dan *job embeddednes*. Kedua, memiliki *psychological capital* yang sehat, sangat berpengaruh dengan bertahnya karyawan pada organisasi, karena berpola pikir kemajuan pada diri itu akan membawa kesuksesan dan akan lebih terbuka pemikiranya untuk tetap atau meninggalkan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A. (2017). *PENGARUH PROFESIONALISME DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR INSPEKTORAT PROVINSI SULAWESI SELATAN*. Universitas Islam Negeri Alaudin Makasar.
- Ahmad Susanto, M. P. (2016). *Teori belajar dan pembelajaran di sekolah dasar*. Kencana.
- Ananda, F., & Pane, D. A. (2017). PENGARUH PSYCHOLOGICAL WELL-BEING DAN JOB EMBEDDEDNESS TERHADAP TURNOVER INTENTIONS: THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND JOB EMBEDDEDNESS TOWARD TURNOVER INTENTIONS. *Psikologia: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 12(1), 1–20. <https://doi.org/https://doi.org/10.32734/psikologia.v12i1.2246>
- Aristayudha, A. A. N. B., & Richadinata, K. R. P. (2020). *Self Efficacy sebagai Mediasi antara Self Leadership dan Entrepreneur Performance pada Wirausaha Muda Denpasar*. Udayana University.
- Baharun, H. (2018). Peningkatan kompetensi guru melalui sistem kepemimpinan kepala madrasah. *At-Tajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah*, 6(1), 1–26.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Derks, D. (2016). Who takes the lead? A multi-source diary study on leadership, work engagement, and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 37(3), 309–325. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.2041>
- Call, K. (2018). Professional teaching standards: A comparative analysis of their history, implementation and efficacy. *Australian Journal of Teacher Education*, 43(3), 93–108. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.14221/ajte.2018v43n3.6>
- Firmansyah, M. B., Suminar, D. R., & Fardana, N. A. (2022). Tinjauan Literatur Tentang Kepuasan Kerja, Keterikatan Kerja Dan Kinerja Pendidik. *Khazanah Pendidikan*, 15(2), 181–188. <https://doi.org/10.30595/jkp.v15i2.11705>
- Ginting, R., & Haryati, T. (2012). Kepemimpinan dan Konteks Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Ilmiah CIVIS*, II(2), 1–17.
- Gupta, B., Singh, R., Puri, S., & Rawat, P. (2020). Psychological Capital and Performance: Roles of Thought Self-Leadership, Engagement, and Feedback. *Academy of Management Proceedings*, 2020(1), 19263. <https://doi.org/https://doi.org/10.5465/AMBPP.2020.19263abstract>
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling*. saGe publications.
- Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 116–122. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2010.02016.x>
-

- Houghton, J. D., Dawley, D., & DiLiello, T. C. (2012). The abbreviated self-leadership questionnaire (ASLQ): A more concise measure of self-leadership. *International Journal of Leadership Studies*, 7(2), 216–232.
- Kalla, N. (2016). Psychological capital: Key to organizational effectiveness. *Internasional Journal of Business, Management and Allied Sciences*, 3(1), 3013–3018.
- Khandelwal, P., & Khanum, F. (2017). Psychological capital: A review of current trends. *Indian Journal of Industrial Relations*, 53(1), 86–101.
- Kotzé, M. (2018). The influence of psychological capital, self-leadership, and mindfulness on work engagement. *South African Journal of Psychology*, 48(2), 279–292. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0081246317705812>
- Lee, H. S., & Yom, Y.-H. (2015). Role of self-leadership and social support in the relationship between job embeddedness and job performance among general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 21(4), 375–385. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.1111/jkana.2015.21.4.375>
- Maykrantz, S. A., Langlinais, L. A., Houghton, J. D., & Neck, C. P. (2021). Self-leadership and psychological capital as key cognitive resources for shaping health-protective behaviors during the COVID-19 pandemic. *Administrative Sciences*, 11(2), 41. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/admsci11020041>
- Meithiana, I. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Indomedia Pustaka.
- Nafei, W. (2015). The role of psychological capital on job embeddedness and organizational cynicism: A study on Menoufia University Hospitals. *J. Mgmt. & Sustainability*, 5(1), 50. <https://doi.org/https://doi.org/10.5539/jms.v5n1p50>
- Neck, C. P., Houghton, J. D., Sardeshmukh, S. R., Goldsby, M., & Godwin, J. L. (2013). Self-leadership: A cognitive resource for entrepreneurs. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 26(5), 463–480. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/08276331.2013.876762>
- Neck, C. P., Manz, C. C., & Houghton, J. D. (2019). *Self-leadership: The definitive guide to personal excellence*. Sage Publications.
- Novitasari, D., Asbari, M., Amri, L. H. A., & Hutagalung, D. (2021). Mengelola Komitmen Dosen: Analisis Peran Modal Psikologis dan Leaders Coaching. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 198–213.
- O’Keeffe, J., Willinsky, J., & Maggio, L. (2011). Public access and use of health research: an exploratory study of the National Institutes of Health (NIH) Public Access Policy using interviews and surveys of health personnel. *Journal of Medical Internet Research*, 13(4), e1827. <https://doi.org/doi:10.2196/jmir.1827>
- Ochilova, B. (2020). Education and Prosperity. *Архив Научных Публикаций JSPI*, 9(8), 3314–3321.

Pascarini, D. R. (2020). *Pengaruh Job Embeddedness, Ketahanan Kerja (Resilience) Dan Cyberloafing Terhadap Kinerja Serta OCB Sebagai Variabel Intervening Pada Tenaga Kependidikan Di UNTAG Surabaya*. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

Pillay, D., Nel, P., & Harunavamwe, M. (2020). The influence of psychological capital and self-leadership strategies on job embeddedness in the banking industry. *SA Journal of Human Resource Management*, 18(1), 1–11.

Rego, A., Sousa, F., Marques, C., & e Cunha, M. P. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Journal of Business Research*, 65(3), 429–437. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.10.003>

Sari, U. T. (2019). The effect of ethical leadership on voice behavior: The role of mediators organizational identification and moderating self-efficacy for voice. *Journal of Leadership in Organizations*, 1(1), 48–66.

Soraya, S. Y. (2020). *Pengaruh Shared Leadership Terhadap Organizational Commitment Dan Creativity Di Mediasi Oleh Psychological Capital Pada Karyawan Food And Beverage Hotel Bintang Tiga Di Malang*. UNIVERSITAS AIRLANGGA.

Sun, T., Zhao, X. W., Yang, L. Bin, & Fan, L. H. (2012). The impact of psychological capital on job embeddedness and job performance among nurses: a structural equation approach. *Journal of Advanced Nursing*, 68(1), 69–79. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05715.x>

Sunarjo, R. A., Bernarto, I., Sudibjo, N., & Santoso, M. (2020). The Relationship between Perceived Organizational, Perceived Supervisor Support, and Need Achievement to Work Engagement of School Organization. *International Journal of Economics & Business Administration (IJEBA)*, 8(4), 488–504.

Yakın, M., & Erdil, O. (2012). Relationships between self-efficacy and work engagement and the effects on job satisfaction: a survey on certified public accountants. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 370–378. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1013>

Yuniarti, A. (2015). *Pengaruh modal psikologis dan persepsi gaya kepemimpinan transformasional terhadap workplace well being*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta: Fakultas Psikologi, 2015.

Zyl, E. van. (2013). Self-leadership and happiness within the African working context. *Journal of Psychology*, 4(2), 59–66. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/09764224.2013.11885494>



© 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).