

PENDAHULUAN

Perusahaan *retail* sangat bergantung kepada karyawannya untuk operasional perusahaannya. *Retail* adalah semua usaha bisnis yang mengarahkan secara langsung kemampuan pemasarannya untuk memuaskan konsumen akhir berdasarkan organisasi penjualan dan jasa sebagai inti dari distribusi (Gilbert, 2003). Agar proses operasional dan penjualan dapat berjalan dengan baik perusahaan *retail* penting untuk memikirkan suatu cara untuk meningkatkan *job embeddedness*. Melihat peran penting *job embeddedness* dalam mempertahankan karyawan dan kinerja yang efektif, serta pentingnya pemberian layanan dan kualitas layanan bagi kelangsungan hidup perusahaan, maka perlu untuk memperluas pengetahuan tentang relevansi keterikatan kerja dalam perusahaan (Babakus *et al.*, 2008).

Dalam sebuah studi oleh Sun *et al.* (2012) hasilnya menunjukkan bahwa hubungan yang signifikan secara statistik antara *psychological capital*, *job embeddedness* dan *self leadership* yang dilaporkan sendiri menunjukkan bahwa peningkatan kumulatif dalam keadaan psikologis karyawan yang mempengaruhi nilai retensi mereka. *Self leadership* dapat secara langsung mempengaruhi penyesuaian organisasi, ketika orang memasukkan aspek-aspek menarik dari tugas mereka ke dalam pekerjaan penyesuaian terjadi dan membentuk persepsi mereka sedemikian rupa sehingga tindakan baru mereka yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut konsisten dan layak untuk dipuji (Lee & Yom, 2015). Meskipun hubungan sebab akibat antara *psychological capital* dan *job embeddedness* sudah ditetapkan, *self leadership* tampaknya memainkan peran penting dalam menciptakan pemikiran positif. proses dimana karyawan memperoleh *psychological capital* pada gilirannya mempengaruhi *job embeddedness* (Harunavamwe *et al.*, 2020). Dalam membentuk kepercayaan antara kepemimpinan organisasi dan karyawan individu, perlu untuk berinvestasi dan mendorong *psychological capital*, sehingga menghasilkan hasil yang positif (Luthans *et al.*, 2007). *Psychological capital* dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satu faktornya adalah *internal market oriented culture*. Luthans *et al.* (2006) mencatat bahwa budaya organisasi (internal) yang kuat dapat mengkorelasikan perilaku internal secara positif atau negatif.

Studi sebelumnya yang dilakukan oleh Biggane *et al.* (2016) memperlihatkan bahwa perusahaan yang kompetitif telah sukses mempertahankan karyawan yang bernilai untuk jangka waktu yang lebih lama dengan mengadopsi metode proaktif dan kebijakan proaktif, yang mengakui bahwa peningkatan psikologi karyawan dan sumber daya pribadi dapat secara efektif mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap tinggal atau meninggalkan perusahaan. *psychological capital* dan *self leadership* memberikan banyak sumber daya psikologis dan pribadi (Kotzé, 2018), dan mempersatukan dapat membantu individu memutuskan apakah tetap tinggal atau meninggalkan perusahaan.

Penelitian sebelumnya membuktikan bahwa *psychological capital* dan *self leadership* terhadap *job embeddedness* berpengaruh positif telah dikemukakan oleh eg Kotzé, (2018), Luthans *et al.*, (2007), Luthans *et al.*, (2005), Manz, (2015), Bakker & Demerouti, (2017), Brockner *et al.*, (2006), Hobfoll, (2011). Yang menemukan bahwa *psychological capital* berpengaruh positif terhadap *job embeddedness*. Sun *et al.*, (2012), Malinowski & Lim, (2015), Crossley *et al.*, (2007), Mitchell *et al.*, (2001)

Kemudian Lee & Yom, (2015), Neck & Houghton, (2006), Neck *et al.*, (2013), Breevaart *et al.*, (2016), Zyl, (2013) yang menemukan bahwa *self leadership* berpengaruh positif terhadap *job embeddedness*, namun demikian penelitian ini masih berfokus pada faktor-faktor sumber daya pekerja. Pada studi ini ditambahkan kajian tentang pengaruh budaya berorientasi pasar internal yaitu pengaruh *internal market oriented culture* terhadap *psychological capital* (Chih-Yang Chao, 2011; Li *et al.*, 2018; Şeşen *et al.*, 2019; Slåtten *et al.*, 2022)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan positif pengaruh *Internal Market Oriented Culture*, *Psychological Capital* dan *Self Leadership* terhadap *Job Embeddedness* karyawan. Diharapkan penelitian ini mampu memerikan kontribusi pada tataran teori keilmuan manajemen organisasi dan memberikan implikasi manajerial yang positif.