

PENGARUH *JOB EMBEDDEDNESS* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL TRUST* (Studi pada Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis)

Ayu faujiah¹, Nurdiana Mulyatini², Muhammad Zaki Rahman³
^{1,2,3} Fakultas Ekonomi, Universitas Galuh
dianamulva@vmail.com, zakirahmani4@gmail.com

Abstrak

Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi: 1] Bagaimana pengaruh job embeddedness terhadap organizational trust pada pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Ciamis?; 2] Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational trust pada pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Ciamis?; 3] Bagaimana pengaruh job embeddedness dan komitmen organisasi terhadap organizational trust pada pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Ciamis?. Adapun tujuan ini untuk mengetahui dan menganalisis meliputi: 1] pengaruh job embeddedness terhadap organizational trust pada pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Ciamis.; 2] pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational trust pada pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Ciamis.; 3] pengaruh job embeddedness dan komitmen organisasi terhadap organizational trust pada pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Ciamis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan analisis regresi sederhana, koefisien korelasi, determinasi dan uji Hipotesis menggunakan Uji signifikansi (Uji T dan Uji F). Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa Job embeddedness tidak berpengaruh terhadap organizational trust; Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap organizational trust; Job Embeddedness dan Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap organizational trust pada Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis. sebaiknya instansi mampu mempertahankan dan lebih meningkatkan dengan cara meningkatkan kesetiaan pegawai melalui pemberian jaminan sosial dan reward bagi pegawainya.

Kata Kunci : *Job Embeddedness, Komitmen Organisasi, Organizational Trust*

Pendahuluan

Salah satu organisasi atau lembaga pemerintah yang memiliki sumber daya manusia melimpah yaitu Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis. Optimalisasi lembaga dalam bertanggung jawab dengan peningkatan kualitas pegawainya yang dapat dilihat dari keaktifan pegawai dalam menetapkan rencana, menyusun sistem, proses, dan tujuan yang telah diwujudkan oleh pegawai. Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis memiliki peran yang sangat besar dalam mendukung tercapainya rencana pembangunan yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten Ciamis yang pada akhirnya akan mendukung tingkat capaian pembangunan secara umum baik itu terhadap Provinsi maupun tingkat nasional. Peran strategis Satuan Polisi Pamong Praja dalam pelaksanaan pemerintahan daerah dijelaskan pada pasal 12 ayat (1) huruf “e” Undang-Undang nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dengan dimasukkannya urusan ketentraman, ketertiban umum, dan

perlindungan masyarakat dalam urusan pemerintahan wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar, sejajar dengan lima urusan dasar lainnya yakni urusan pendidikan, kesehatan, pekerjaan umum dan penataan ruang, perumahan rakyat dan kawasan permukiman, serta urusan sosial (*sumber: RENSTRA-SATPOL-PP Kabupaten Ciamis 2020*). Namun berdasarkan pra-survey yang dilakukan terhadap 15 Pegawai diketahui bahwa masih kurangnya kepercayaan pegawai terhadap organisasi, hal ini dapat diketahui dari tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Kuesioner Pra Survey Tentang Kepercayaan Pegawai Terhadap Dinas Satuan Kepolisian Pamong Praja Kabupaten Ciamis

No	Indikator	Frekuensi					Jumlah Responden	Jumlah Skor	Skor Ideal	Persentase (%)
		SS	S	K	TS	STS				
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1	Integritas	-	-	-	12	3	15	27	75	36%
2	Kompetensi	-	-	-	9	6	15	24	75	32%
3	Konsistensi	2	2	4	7	-	15	44	75	59%
4	Kesetiaan	-	-	-	10	5	15	25	75	33%
5	Keterbukaan	15	-	-	-	-	15	75	75	100%

Sumber : Olah Data, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 yang diperoleh dari olahan data pra survey pada Dinas Satuan Kepolisian Pamong Praja Kabupaten Ciamis dapat dijelaskan bahwa pegawai menunjukkan belum memiliki rasa percaya dengan penuh terhadap lembaga. Hal ini dapat diketahui dari tingkat integritas pegawai yang hanya 36% yang artinya bahwa pegawai belum memiliki integritas yang tinggi. Selain itu tingkat kompetensi pegawai juga masih rendah hal ini diketahui bahwa masih banyak pegawai yang bertanggung jawab atas pekerjaannya namun tidak sesuai kompetensi yang dimiliki, dan rendahnya tingkat kesetiaan terhadap lembaga. Berdasarkan hasil pra survey diketahui bahwa banyak karyawan yang *resign* dari pekerjaannya terutama pegawai yang masih berstatus Non-Asn. Kepercayaan organisasi gambaran dari kemampuan yang diperlihatkan oleh organisasi untuk memenuhi komitmen organisasi tersebut terhadap pegawainya. Untuk menimbulkan rasa percaya karyawan dengan

organisasi diawali dengan membangun keterikatan dan identifikasi pribadi yang kuat pada organisasi (Chasanah dan Irwandi, 2012).

Job embeddedness merupakan salah satu kunci keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Pegawai yang memiliki keterikatan yang tinggi (*embed*) adalah pegawai yang konsisten berbicara positif tentang organisasinya baik dalam pergaulan internal maupun pihak luar (Manihuruk dan Soeharti, 2020). Dengan adanya *Job embeddedness* akan mempengaruhi pegawai agar tetap bertahan pada pekerjaannya di suatu organisasi. Pegawai yang memiliki *job embeddedness* dalam pekerjaan mereka akan merasa lebih melekat pada organisasi, pekerjaan dan dapat mengekspresikan keterikatan mereka dengan mempertahankan keanggotaan organisasi di tempat mereka bekerja. Pegawai yang tingkat *embeddedness* nya tinggi percaya bahwa keterampilan, pengetahuan, dan nilai kerja mereka sesuai dengan nilai-nilai, kebutuhan, dan budaya perusahaan mereka. Hal ini akan lebih cenderung terikat dalam hubungan berkualitas tinggi dengan pimpinan atau organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi *Organizational trust* adalah komitmen organisasi yang diartikan sebagai sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Fadzilah & Martono, 2016). Dorongan utama dari komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis yang mencerminkan rasa memiliki yang tinggi, identitas, loyalitas, dukungan, semangat dan kebanggaan terhadap organisasi karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Pegawai yang memiliki komitmen organisasional tinggi cenderung bertahan dalam pekerjaannya yang pada dalam diri mereka telah tertanam keinginan untuk tetap di organisasi. Komitmen organisasi adalah kesadaran pada anggota organisasi untuk berperan aktif dan melibatkan diri dalam usaha usaha pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya komitmen organisasi pegawai diminta untuk mengambil andil lebih dalam pekerjaannya dengan cara bekerja dengan lingkup yang lebih luas dan lebih banyak. Dengan begitu pegawai akan mendapatkan tanggung jawab dan pekerjaan yang keterlibatan dirinya dalam organisasi tersebut dimana mereka mengerjakan pekerjaan yang tanggung jawabnya. Paparan tersebut menjadi dasar bahwa sangat penting bagi organisasi untuk meningkatkan *organizational trust* yang dipengaruhi oleh *job embeddedness* dan komitmen organisasi agar organisasi dapat berjalan dengan efektif dan dapat mencapai visi dan misi yang diharapkan.

Landasan Teori

- a) *Job embeddedness* merupakan salah satu hal yang mendorong karyawan untuk bertahan dalam perusahaan (Nostra dalam Rarasanti dan Suana, 2016:3). Dengan indikator:
- 1) *Link*
 - 2) *Fit*
 - 3) *Sacrifice* (Michel *et.al*, dalam Ina, 2019:4)
- b) Komitmen organisasi suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasi lainnya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. (Allen dan Meyer dalam Darmawan, 2013:169). Dengan indikator:
- 1) Komitmen Afektif
 - 2) Komitmen Berkelanjutan
 - 3) Komitmen Normatif (Wilson Bangun, 2014:312)
- c) *Organizational trust* yaitu kepercayaan menyeluruh bahwa suatu organisasi dalam komunikasi dan perilaku yang kompeten, terbuka dan jujur, peduli, dapat diandalkan, dan layak identifikasi dengan tujuan, norma, dan nilai-nilai (Morreale & Shockley-Zalabak Fadzilah dan Martono, 2016:3). Dengan indikator:
- 1) Integritas
 - 2) Kompetensi
 - 3) Konsistensi
 - 4) Kesetiaan
 - 5) Keterbukaan (Robbins dan Judge, 2008:98)

Hubungan *Job Embeddedness* Terhadap *Organizational Trust*

Job Embeddedness mencerminkan adanya semangat karyawan terhadap pekerjaannya (Bakker & Leiter dalam Ramdhani dan Sawitri, 2017:200). Ketika karyawan merasakan keterikatan terhadap pekerjaannya, karyawan akan merasa terdorong untuk berusaha mencapai tujuan yang menantang, ingin berhasil, dan memiliki komitmen pribadi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Karyawan yang menanamkan pekerjaannya akan

menunjukkan antusiasme, hasrat yang nyata mengenai pekerjaannya dan untuk organisasi. Selain itu, karyawan juga akan menikmati pekerjaan yang dilakukannya dan berkeinginan untuk memberikan segala bantuan untuk dapat mensukseskan organisasi tempatnya bekerja. Karyawan yang memiliki *job embeddedness* atau keterikatan pada perusahaan yang tinggi akan berdampak pada meningkatnya kepercayaan terhadap organisasi. Kismono dalam Sidabutar (2017:3) menjelaskan bahwa : Karyawan yang memiliki *Job Embeddedness* dalam pekerjaan mereka akan merasa lebih melekat pada kolega, pekerjaan dan organisasi serta dapat mempercayakan dan mengekspresikan keterikatan mereka dengan mempertahankan keanggotaan organisasi di tempat mereka bekerja. Individu yang merasa ada ikatan kuat (*embedded*) antara dirinya dengan pekerjaan dan organisasinya cenderung memiliki perilaku yang positif dalam pencapaian tujuan organisasi dibandingkan individu yang kurang merasa ada ikatan antara dirinya dengan organisasi.

Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Trust*

Pegawai yang memiliki komitmen organisasional tinggi cenderung untuk tidak mencari kesempatan kerja yang lebih baik dan keluar dan pekerjaannya karena dalam diri mereka telah tertanam keinginan untuk tetap pada organisasi. Witasari dalam Fadzilah & Martono (2016:4) menjelaskan bahwa ‘Komitmen organisasi menjadi sangat penting bagi perusahaan, karena komitmen organisasional disinyalir sebagai prediktor yang lebih baik bagi keinginan berpindah dibandingkan dengan kepuasan kerja’. Komitmen merupakan elemen penting dalam menentukan hubungan antara sumberdaya dengan kapabilitas organisasi, khususnya kapabilitas untuk mencapai kerjasama dan koordinasi di dalam team kerja yang ada. Menurut Moorhead dan Griffin (2015:134) bahwa: Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Hubungan *Job Embeddedness* dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Trust*

Sebuah organisasi membutuhkan perekat atau pengikat di antara anggotanya agar mereka mampu membangun komitmen bersama untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena itu setiap organisasi atau perusahaan membutuhkan komitmen diantara individu pelaku dalam perusahaan atau organisasi. Untuk mencapai suasana itu diperlukan keterikatan, dan

perasaan dengan perusahaan. Karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan yang di mana rata-rata karyawan tersebut berasal dari daerah yang sama memiliki keterikatan yang tinggi. Rasa keterikatan yang tinggi akan meningkatkan komitmen pada perusahaan sehingga karyawan memiliki kepercayaan kepada perusahaan. seseorang menetap karena pandangan positif para pekerja mempengaruhi perasaan tentang organisasi mereka. Seorang karyawan dapat bertahan dalam sebuah perusahaan karena telah menemukan atau menciptakan kecocokan dalam perusahaan mereka karena karyawan memiliki kepercayaan pada perusahaan.

Menurut Luthans dalam Simanjutak (2018:86) ‘Ketika karyawan merasakan adanya keterikatan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin diluar tugasnya. Begitu juga dengan ketika seseorang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka orang tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan organisasinya karena keyakinannya terhadap organisasinya’.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Tujuan dari metode survey dengan pendekatan kuantitatif adalah untuk mengetahui langsung pengaruh *Job embeddedness* dan Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational trust* serta menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis yang dapat diterima atau ditolak (Sugiyono, 2018:81). Adapun jumlah populasi yang akan dijadikan objek penelitian adalah adalah sebanyak 137 orang pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis. Teknik ini meliputi *simple random sampling*. Sugiyono (2018:218) bahwa “Dinyatakan *simple* karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi ini”. Sehingga ukuran sampel yang dipilih 57,80 dibulatkan menjadi 58 orang.. Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini digunakan model analisis regresi berganda, dan menentukan pengaruh variabel X terhadap Y yaitu Analisis Regresi Sederhana, analisis Koefisien Korelasi Sederhana, analisis Koefisien Determinasi, Uji t, analisis Regresi Linear Berganda, analisis Koefisien Korelasi Berganda, analisis Koefisien Determinasi dan uji Signifikansi (Uji F).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

Adapun hasil jawaban untuk *job embeddedness*, komitmen organisasi dan *organizational trust* pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.2
Rekapitulasi Hasil Analisis Deskriptif

No	Variabel	Target Skor	Skor Tercapai	%	Kriteria
1	<i>Job embeddedness</i>	2900	2347	80,93%	Baik
2	Komitmen organisasi	2900	2246	77,45%	Baik
3	<i>Organizational trust</i>	4350	3598	82,71%	Baik

Sumber: Data diolah dari kuesioner 2021

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji Pengaruh *Job Embeddedness* Terhadap *Organizational Trust*

Korelasi *product moment* di peroleh nilai korelasi *product moment* sebesar -0,03 antara *job embeddednes* dengan *organizational trust*. nilai r_{x_1y} senilai -0,03 menunjukkan adanya hubungan yang negatif sangat lemah. Dengan demikian terdapat korelasi negatif yaitu senilai 0,03 antara *job embeddednes* dengan *organizational trust* pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis. diperoleh t_{tabel} sebesar 2,00. Karena T_{hitung} sebesar -0,53 < dari t_{tabel} sebesar 2,00. Maka hipotesis ditolak yaitu tidak terdapat pengaruh *job embeddedness* terhadap *organizational trust* pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis.

Uji Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Trust*

Korelasi *product moment* di peroleh nilai korelasi *product moment* sebesar -0,17 antara komitmen organisasi dengan *organizational trust*. Nilai r_{x_2y} senilai -0,18 menunjukkan adanya hubungan yang sangat lemah. Dengan demikian terdapat korelasi negatif yaitu senilai 0,17 antara komitmen organisasi terhadap *organizational trust* pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis. Diperoleh t_{tabel} sebesar 2,00. Karena T_{hitung} sebesar -1,29 < dari t_{tabel} sebesar 2,00, maka hipotesis ditolak yaitu tidak terdapat pengaruh

komitmen organisasi terhadap organizational trust pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis.

Uji Pengaruh *Job Embeddedness* dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Trust*

Dari hasil analisis tersebut diperoleh hasil R sebesar 0,19. Dengan demikian tingkat korelasi dua variabel bebas antara *job embeddedness* (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu *organizational trust* (Y) dinyatakan memiliki hubungan yang kuat. Diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 1 dibandingkan dengan F_{tabel} dengan dk pembilang = 2 (2variabel *independent*) dan dk penyebut = $(n-k-1) = (58-2-1) = 55$. Bila taraf kesalahan 5% untuk uji dua pihak, maka nilai $F_{tabel} = 3,16$ sehingga nilai $F_{hitung} (1) <$ dari $F_{tabel} 3,16$. Dengan demikian hipotesis yang diajukan ditolak karena tidak terdapat pengaruh *job embeddedness* dan komitmen organisasi terhadap *organizational trust* pada pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis.

Pembahasan

Pengaruh *Job Embeddedness* Terhadap *Organizational Trust* Pada Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis

Ketika karyawan merasakan keterikatan terhadap pekerjaannya, karyawan akan merasa terdorong untuk berusaha mencapai tujuan yang menantang, ingin berhasil, dan memiliki komitmen pribadi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Karyawan yang menanamkan pekerjaannya akan menunjukkan antusiasme, hasrat yang nyata mengenai pekerjaannya dan untuk organisasi. Selain itu, karyawan juga akan menikmati pekerjaan yang dilakukannya dan berkeinginan untuk memberikan segala bantuan untuk dapat mensukseskan organisasi tempatnya bekerja. Karyawan yang memiliki *job embeddedness* atau keterikatan pada perusahaan yang tinggi akan berdampak pada meningkatnya kepercayaan terhadap organisasi.

Namun berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *job embeddedness* tidak berpengaruh terhadap *organizational trust* pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis. Sehingga hasil penelitian tidak sesuai dengan teori Kismono dalam Sidabutar (2017:3) menjelaskan bahwa “Karyawan yang memiliki *Job Embeddedness* dalam pekerjaan

mereka akan merasa lebih melekat pada kolega, pekerjaan dan organisasi serta dapat mempercayakan dan mengekspresikan keterikatan mereka dengan mempertahankan keanggotaan organisasi di tempat mereka bekerja”. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa *job embeddedness* tidak berpengaruh terhadap *organizational trust*. Sehingga *job embeddedness* bukan menjadi prediktor utama untuk mengetahui tingkat kepercayaan pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis. Adanya kemelekatan kerja yang dimiliki seorang pegawai tergantung pada psikologis, sosial dan atau kontrak kerja. Sehingga hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Manihuruk dan Soehari (2020) bahwa *job embeddedness* berpengaruh terhadap kepercayaan karyawan kepada organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Trust* Pada Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis

Pegawai yang memiliki komitmen organisasional tinggi cenderung untuk tidak mencari kesempatan kerja yang lebih baik dan keluar dan pekerjaannya karena dalam diri mereka telah tertanam keinginan untuk tetap pada organisasi. Komitmen merupakan elemen penting dalam menentukan hubungan antara sumberdaya dengan kapabilitas organisasi, khususnya kapabilitas untuk mencapai kerjasama dan koordinasi di dalam team kerja yang ada. Namun berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Trust* Pada Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis. Hal ini tidak sesuai dengan teori Moorhead dan Griffin (2015:134) bahwa “Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi”.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *organizational trust*. Sehingga komitmen organisasi bukan menjadi prediktor utama untuk mengetahui tingkat kepercayaan pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis. Setiap pegawai memiliki dasar yang berbeda-beda terhadap komitmen yang dimilikinya karena sudah adanya tuntutan tanggung jawab kerja yang harus diselesaikan. Sehingga hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Mufidah (2018) bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational trust*.

Pengaruh *Job Embeddedness* dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Trust* Pada Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis

Sebuah organisasi membutuhkan perekat atau pengikat di antara anggotanya agar mereka mampu membangun komitmen bersama untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena itu setiap organisasi atau perusahaan membutuhkan komitmen diantara individu pelaku dalam perusahaan atau organisasi. Untuk mencapai suasana itu diperlukan keterikatan, dan perasaan dengan perusahaan. Karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan yang di mana rata-rata karyawan tersebut berasal dari daerah yang sama memiliki keterikatan yang tinggi. Rasa keterikatan yang tinggi akan meningkatkan komitmen pada perusahaan sehingga karyawan memiliki kepercayaan kepada perusahaan. seseorang menetap karena pandangan positif para pekerja mempengaruhi perasaan tentang organisasi mereka. Seorang karyawan dapat bertahan dalam sebuah perusahaan karena telah menemukan atau menciptakan kecocokan dalam perusahaan mereka karena karyawan memiliki kepercayaan pada perusahaan.

Namun hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh *job embeddedness* dan komitmen organisasi terhadap *organizational trust* pada pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis. Hal ini tidak sesuai teori Luthans dalam Simanjutak (2018:86) bahwa: Ketika karyawan merasakan adanya keterikatan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin diluar tugasnya. Begitu juga dengan ketika seseorang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka orang tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan organisasinya karena keyakinannya terhadap organisasinya.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa *job embeddedness* dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *organizational trust*. Artinya jika *job embeddedness* dan komitmen organisasi ditingkatkan belum tentu akan meningkatkan *organizational trust*. Sehingga hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Mufidah (2018) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara *Job embeddedness* dan komitmen organisasi terhadap *organizational trust*.

Kesimpulan

Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Job embeddedness* pada Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis dalam kategori baik. Namun *Job embeddedness* tidak berpengaruh terhadap *organizational trust* pada Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis.
2. Komitmen organisasi pada Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis dalam kategori baik. Namun komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *organizational trust* pada Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis
3. *Organizational trust* pada Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis dalam kategori baik. Namun *Job Embeddedness* dan Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *organizational trust* pada Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis.

Daftar Pustaka

- Chasanah, Chuswatun dan Soni Irwandi. 2012. *Faktor-Faktor Pemicu Kepercayaan Organisasi dan Komitmen Profesi Pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak*. The Indonesian Accounting Review Volume 2, No. 1, January 2012, pages 35 – 48
- Effendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers
- Fadzilah, Abdullah Al dan S Martono. 2016. *Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kepercayaan Organisasional Pada Keinginan Berpindah*. Management Analysis Journal 5 (1)
- Farida, Syarifah ida, Dkk. 2016. *Pengaruh Kepercayaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja*. JURNAL KEPENDIDIKAN, Volume 46, Nomor 1
- Griffin, Ricky W., and Moorhead, Gregory. 2015. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Eleventh Edition. USA: South Western.
- I Wayan Suartana. 2017. *Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kemampuan Teknik Personal Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.21.3. Desember (2017): p.2539-2566 p. 2539-2566,ISSN: 2302-8556.
- Ina, I. 2019. *Pengaruh Personality, Job Embeddedness dan Person-Job Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*. 2019 - lib.stieputrabangsa.ac.id
- Indra, Kharis. 2010. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Bandung*. Jurnal Administrasi.Bisnis. Vol. 3.
- Istiqomah, M. 2015. *Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kepercayaan (trust) Karyawan Kepada Organisasi Perusahaan* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana).
- Manihuruk, dan Soehari. 2020. *Pengaruh Kepercayaan Kepada Atasan, Job Embeddedness, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kepercayaan Karyawan Kepada Organisasi: The Influence of Trust In Leader, Job Embeddedness, and Job Satisfaction on Organizational Trust*. Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM), 6(2), 335.
- Michael, Gruneberg et al. 2011. *Social Psychology and Organizational Behavior. Job Satisfaction By E.A.Locke*. New York. John Willey and Sons Ltd.
- Mufidah, Z. 2018. *Pengaruh job embeddedness dan komitmen organisasi terhadap organizational trust* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).
- Nilam Ayuningtyas, Wilman Dahlan Mansoer dan Adi Respati. 2013. *Pengaruh job embeddedness dan job satisfaction terhadap organizational trust*. IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS) Volume 25, Issue 3, Series. 6 71-82 e-ISSN: 2279-0837, p-ISSN: 2279-0845.
- Putri Rarasanti, Ida Ayu, Suana, I Wayan. 2016. *Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan*. E-Jurnal Manajemen, [S.L.], V. 5, N. 7
- Rajagukguk, Tiur. 2017. *Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Prestasi Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (persero) Medan*. Jurnal Ilmiah Methonomi Vol. 3 No. 2
- Ramdhani, G. F., & Sawitri, D. R. 2017. *Hubungan antara dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X di Bogor*. Jurnal empati, 6(1), 199-205.
- Rarasanti, Ida Ayu Putri, and I. Wayan Suana. 2016. *Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan*. E-

Jurnal Manajemen 5.7

- Sidabutar, F. A. 2018. *Pengaruh Job Stress, Job Embeddedness And Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan KAP Hendrawinata Eddy, Siddharta & Tanzil)* (Doctoral dissertation, STIE Indonesia Banking School).
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Cetakan ke-27. Alfabeta.
- Suripto, Teguh. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepercayaan Organisasi Dan Kinerja Karyawan*. Vol.II, No.1, Februari 2011
- Sutampi, Anjini & Nanda Priyatama, Aditya & Astriana, Selly. 2019. *Hubungan Job Embeddedness dan Budaya Kolektivisme Pada Karyawan Generasi X Dan Y Di Pltd Siantan, Kalimantan Barat*. Psibernetika. 11. 10.30813/psibernetika.v11i2.1440.