

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia menjadi aset utama pada suatu organisasi dimana individu didalamnya memberikan tenaga, kemampuan, imajinasi, serta usaha mereka kepada perkumpulan tersebut. Setiap organisasi tidak mungkin bisa sukses tanpa keberadaan orang-orang di balik organisasi tersebut. Perusahaan besar seperti Shopee tidak mungkin akan menjadi sebesar ini apabila tidak didukung oleh orang – orang hebat dibaliknya. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan bagian vital bagi kelangsungan dan keberhasilan sebuah organisasi. Manusia layaknya bahan bakar yang menjadi sumber energi bagi berjalannya suatu organisasi guna mencapai tujuannya. Manusia sebagai sebuah sumber daya di dalam organisasi haruslah diatur sedemikian rupa agar terkoordinasi dengan baik agar mendukung pencapaian rencana organisasi. (Hanggraeni, 2012)

Bisnis ekspedisi merupakan bisnis yang sedang naik daun belakangan ini dikarenakan maraknya *e-commerce* di Indonesia secara tidak langsung dengan banyaknya *e-commerce* di Indonesia maka semakin naik pula volume kiriman ekspedisi. Hal ini menegaskan bahwasanya ekspedisi merupakan lahan basah yang tidak ada matinya dalam sebuah bisnis dikarenakan ekspedisi merupakan kegiatan yang akan senantiasa ada hingga akhir masa. Sebuah perusahaan Ekspedisi mempunyai ujung tombak guna mencapai SLA dan

menjaga OTP Setiap Harinya, ujung tombak tersebut ialah Kurir atau Sprinter. Dimana setiap kurir harus siap ditekan setiap harinya untuk menjaga angka OTP dan SLA agar senantiasa di angka 100%. Tak mudah tentunya bagi seorang kurir guna mempertahankan performa yang sedemikian rupa, namun dengan adanya semangat serta daya tahan diri yang baik hendaknya kurir dapat untuk senantiasa menjaga Performa.

Dalam konteks operasional ekspedisi SPX, dukungan rekan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan keterikatan pada pekerjaan dan mendorong kreativitas kurir. Dukungan dari rekan kerja membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana kurir merasa nyaman untuk berinovasi dan berbagi ide-ide baru guna mengatasi tantangan yang muncul di lapangan. Ketika dukungan rekan kerja tinggi, kurir merasakan keterikatan yang lebih kuat terhadap pekerjaannya karena adanya solidaritas dan kebersamaan, yang pada akhirnya memperkuat komitmen mereka terhadap tugas. Keterikatan pada pekerjaan yang tinggi mendorong kurir untuk bekerja dengan lebih giat dan kreatif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Kurir yang merasa didukung oleh rekan kerja cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih baik dan terdorong untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Hal ini selaras dengan peningkatan kualitas layanan yang dihasilkan dari dedikasi mereka, yang tidak hanya memudahkan operasional SPX, tetapi juga memastikan bahwa layanan diberikan secara optimal kepada pelanggan.

Kurir ekspedisi hendaknya mempunyai ketahanan diri yang baik dan mempunyai spirit serta daya juang yang tinggi karena tingginya mobilitas yang dilalui dalam setiap hari. Menjadi seorang kurir mungkin menjadi beban tersendiri bagi sebagian orang dikarenakan bekerja di lapangan dengan panas hujan yang menjadi sahabat setiap harinya, tak hanya panas terik dan hujan badai yang menjadi kawan dari kurir namun risiko paket hilang atau paket jatuh senantiasa menghantui setiap kurir. Penulis sempat melakukan observasi ke beberapa kurir ekspedisi SPX yang ada di Kecamatan Prembun dengan rata-rata kiriman barang kurir per hari yakni 228 barang. Dengan banyaknya paket yang harus di antar, kurir merasa terikat dalam target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Di tengah persaingan yang ketat, perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang memiliki keterampilan teknis, tetapi juga memiliki keterikatan kuat dengan pekerjaan dan perusahaan (*Job Embeddedness*).

Job embeddedness merupakan hal yang penting dan perlu untuk dilihat hubungannya dengan berbagai faktor di Indonesia. *Job embeddedness* juga merupakan temuan yang relatif baru dan apabila diteliti lebih dalam akan menghasilkan manfaat yang besar untuk menentukan bagaimana karyawan berperilaku (Sutampi *et al.*, 2019). Hasil dari observasi yang telah dilakukan peneliti, kurir yang memiliki tingkat *job embeddedness* tinggi cenderung merasa terikat pada pekerjaan mereka karena adanya koneksi emosional, sosial, dan struktural yang kuat dengan organisasi. Mereka merasa pekerjaan ini memberikan kepuasan, stabilitas, dan peluang untuk berkembang, yang

mendorong mereka untuk tetap bertahan dalam jangka panjang. Mitchell *et al* (2001) mendefinisikan *job embeddedness* sebagai totalitas kekuatan yang menghalangi seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini. Mereka pun menjelaskan bahwa definisi *job embeddedness* memiliki tiga penjabaran lain yang lebih luas. Pertama adalah berkaitan dengan hubungan seseorang terhadap orang lain, tim serta grup mereka. Kedua adalah berkaitan dengan persepsi dari kecocokkan seseorang dengan pekerjaannya, organisasi, serta komunitas. Sementara yang terakhir adalah apa yang mereka pikir akan mereka korbankan, seberapa banyak dan seberapa jauh pengorbanan tersebut apabila mereka meninggalkan pekerjaan mereka. Pekasa & Rostiana (2018) menyatakan bahwa *job embeddedness* dapat diartikan sebagai perpaduan kekuatan atau faktor-faktor yang membuat seseorang bertahan untuk tidak meninggalkan pekerjaannya. *Job embeddedness* memiliki arti berupa sebuah keterikatan karyawan dalam organisasi melalui jaringan sosial, yang dibagi menjadi dua, yaitu kepercayaan dan kohesi. Keseluruhan dari faktor yang mengikatkan karyawan dalam pekerjaan yang mereka lakukan disebut juga sebagai *job embeddedness*. Keterikatan tersebut dapat terjadi jika terdapat kemiripan antara nilai dari pekerjaan yang dilakukan dengan nilai yang individu telah individu bahwa (Qalbi *et al.*, 2016)

Kismono (2011) berpendapat bahwa karyawan yang memiliki *job embeddedness* dalam pekerjaan mereka akan merasa lebih melekat pada kolega, pekerjaan dan organisasi dan mengekspresikan keterikatan mereka dengan mempertahankan keanggotaan organisasi ditempat 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 (Fitriani, 2013). Perusahaan harus melakukan tindakan yang dapat membuat karyawan merasa nyaman dan bersemangat melakukan pekerjaan mereka. Menurut Surantoro (2020) keinginan karyawan untuk tinggal di perusahaan dipengaruhi oleh karakteristik personal, karakteristik yang berhubungan dengan peran dalam perusahaan, karakteristik fasilitas perusahaan, peluang terjadinya perputaran karyawan dan karakteristik pekerjaan. *Job Embeddedness* dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung lainnya yaitu *Person Job Fit*, *Coworker Support* dan Kepuasan Kerja.

Banyak aspek yang mempengaruhi *Job Embeddedness* salah satunya adalah *Person-Job Fit (PJ- Fit)*. Hasil dari observasi, kurir menghadapi tantangan yang menuntut keterampilan fisik, kemampuan navigasi, manajemen waktu, serta keterampilan komunikasi yang baik. Kurir yang memiliki kesesuaian dengan tuntutan pekerjaan tersebut cenderung mampu melaksanakan tugas dengan lebih efisien dan berkualitas, serta memiliki ketahanan yang baik terhadap tekanan kerja yang tinggi. *Person-job fit* yang baik pada kurir SPX juga berkaitan dengan kepuasan kerja dan keterikatan mereka terhadap perusahaan. Kurir yang merasa sesuai dengan perannya cenderung lebih bersemangat, memiliki loyalitas lebih tinggi, dan lebih termotivasi untuk memberikan pelayanan yang optimal. Sebaliknya,

ketidaksesuaian antara karakteristik kurir dengan tuntutan pekerjaan dapat mengakibatkan stres, penurunan kinerja, dan peningkatan risiko turnover.

Suatu kecocokan dalam bekerja atau dengan kata lain kesesuaian pekerjaan dengan individu (*Person-Job Fit*) sangat berpengaruh dengan *Job Embeddedness* yang dimana jika pekerjaan seseorang sesuai dengan dirinya maka akan menciptakan atau menimbulkan kepuasan kerja, misalnya dari hasil observasi dengan adanya ratusan paket yang harus di antar sering kali kurir merasa terikat dan bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan serta pencapaian organisasi, sehingga organisasi perlu membuat regulasi sebagai aturan yang harus diikuti seluruh anggota organisasi. Salah satu yang harus diikuti oleh karyawan adalah *Person-Job Fit* yang merupakan kondisi yang menggambarkan kesesuaian antara kemampuan pekerja dengan job desk yang diberikan perusahaan, serta apa yang bisa diberikan pekerjaan kepada karyawan tersebut. Aryanta *et al* (2019) menyatakan bahwa kesesuaian individu pekerjaan (*Person-Job Fit*) memperhitungkan jenis-jenis individu yang diperlukan dengan kualifikasi: kesesuaian *knowledge* (pengetahuan), *skill* (keterampilan), *abilities* (kemampuan), *social skills* (keterampilan sosial), *personal needs* (kebutuhan individu), *values* (nilai-nilai), *interest* (minat) dan *personality traits* (sikap individu). Dengan demikian penting bagi perusahaan untuk melakukan penyesuaian individu-pekerjaan sehingga memperoleh kinerja individu yang optimal. Eschleman *et al* (2019) *Person-Job Fit* adalah sejauh mana sumber daya yang dibutuhkan sejajar dengan pekerjaan yang diberikan. Untuk

membangun dan mengembangkan organisasi, proses rekrutmen harus melihat ciri-ciri kepribadian dalam ketahanan psikologis seperti rasa kontrol, perasaan komitmen terhadap banyak hal dalam hidup, dan persepsi tantangan. *Person-Job Fit* dapat mengurangi stres kerja karyawan, Organisasi yang memiliki karyawan *Person Job-Fit* tinggi akan beroperasi dengan efisiensi yang lebih besar dan beradaptasi dengan perubahan dengan lebih lancar. Karyawan akan merasa bersemangat karena tidak terbebani oleh pekerjaannya, dan akan menumbuhkan rasa ingin membantu pekerjaan karyawan lainnya. Mitchell *et al* (2001) mengemukakan bahwa semakin sesuai pekerjaan dengan karakteristik individu, semakin besar kemungkinan mereka untuk tetap bertahan dalam pekerjaan tersebut. Selain itu, studi oleh Kristof-Brown *et al* (2005) juga mengonfirmasi bahwa *person-job fit* merupakan salah satu prediktor penting bagi *job embeddedness* karena berperan dalam meningkatkan kepuasan dan komitmen terhadap pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan kepala gudang dan kurir Ekspedisi SPX Prembun, kurir pada Ekspedisi SPX Prembun ini diduga memiliki kecocokan dengan pekerjaan atau perusahaan yang tinggi, terbukti dengan lamanya masa kerja. Berikut adalah tabel masa kerja kurir Ekspedisi SPX Prembun

Tabel I- 1
Data Masa Kerja Kurir

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	>1 Tahun	32	80%
2	<1 Tahun	8	20%
	Jumlah	40	100%

Sumber : Ekspedisi SPX Kecamatan Kebumen, 2024

Selain *Person Job Fit* adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi *Job Embeddedness*, yaitu *Coworker Support*. Hasil dari wawancara yang dilakukan dengan kepala gudang dan kurir, Dalam operasional sehari-hari, kurir menghadapi berbagai tantangan, seperti beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, serta kendala di lapangan. Dukungan dari rekan kerja membantu kurir mengatasi kesulitan-kesulitan ini, baik melalui bantuan teknis, saran, atau dorongan moral yang dapat mengurangi stres dan meningkatkan semangat kerja. Dukungan rekan kerja yang baik berkontribusi pada kepuasan dan keterikatan kerja yang lebih tinggi, sehingga kurir merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam menjalankan tugas. Dengan adanya dukungan ini, kurir cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan dan lebih termotivasi untuk bekerja dengan efektif dan efisien. Para pegawai yang mampu mendapatkan dukungan yang cukup dari rekan kerja atau atasan yang terlibat dalam pekerjaan mereka, berkomitmen untuk organisasi (Babakus *et al.*, 2008) dan (Babin *et al.*, 1996). *Coworker support* juga dipandang sebagai salah satu sumber daya yang memberikan dampak pada *job embeddedness*, terutama bagi karyawan muda yang menghargai persahabatan melalui pekerjaan (Tews *et al.*, 2013). *Job embeddedness* merupakan keterlekatan yang dirasakan karyawan pada organisasi tempat karyawan bekerja. Semakin besar

coworker support yang dirasakan karyawan dalam lingkungan kerja, maka akan semakin besar *job embeddedness* pada diri karyawan (Self *et al.*, 2022). Horan *et al* (2007) mendefinisikan dukungan rekan kerja sebagai dorongan dan bantuan yang diterima peserta dari rekan kerja mereka. Dengan mendapatkan dukungan yang positif dari pimpinan dan segenap karyawan, maka kinerja kerja karyawan akan terpacu untuk lebih baik. Selain itu dukungan juga memberikan semangat kepada para karyawan sehingga mereka dapat saling mempercayai dan saling membantu, serta adanya hubungan baik antar karyawan di dalam lingkungan kerja.

Tabel I- 2
Hasil Wawancara

No	Narasumber	Pertanyaan	Ringkasan Jawaban	Variabel
1	Karyawan A	Apakah pekerjaan Anda saat ini sesuai dengan keahlian atau minat Anda?	Ya, saya merasa pekerjaan ini cocok dengan kemampuan saya, terutama dalam hal pengiriman dan logistik.	Person-Job Fit
2	Karyawan B	Bagaimana hubungan Anda dengan rekan kerja selama bekerja di SPX?	Hubungan saya cukup baik, sering saling bantu terutama saat sedang sibuk.	Coworker Support
3	Karyawan C	Apakah Anda merasa puas dengan pekerjaan Anda saat ini?	Cukup puas, tapi kadang capek karena beban kerja tinggi dan target yang harus dicapai.	Kepuasan Kerja
4	Karyawan D	Apa yang membuat Anda tetap bertahan bekerja di SPX hingga saat ini?	Karena sudah terbiasa, nyaman dengan teman-teman kerja, dan jarak rumah ke kantor dekat.	Job Embeddedness
5	Karyawan E	Apakah Anda merasa	Sangat memengaruhi, kalau ada masalah kami	Coworker Support

		dukungan rekan kerja memengaruhi kenyamanan Anda bekerja?	saling bantu, jadi lebih semangat kerja.	
6	Karyawan F	Apakah Anda akan tetap bertahan di SPX jika ada tawaran kerja lain?	Kalau gajinya lebih besar dan tempatnya lebih baik, saya mungkin pindah.	Job Embeddedness

Sumber : Data hasil wawancara 2025

Teori *job embeddedness* berpendapat bahwa pegawai yang memiliki rasa *embedded* yang tinggi memiliki sejumlah koneksi (Formal dan informal) dengan pegawai lain atau kelompok di tempat kerja (Mitchell *et al.*, 2001). Artinya pegawai yang memiliki rasa *embedded* yang tinggi memiliki hubungan formal dan informal untuk rekan kerja mereka. Anggota polisi dengan adanya dukungan rekan kerja memungkinkan untuk mengelola masalah yang berhubungan dengan pekerjaan yang lebih baik karena bantuan segera yang mereka peroleh dari rekan kerja.

Burke *et al* (1993) menyatakan dukungan sosial terutama dukungan sosial rekan kerja merupakan faktor internal organisasi yang akan membantu seseorang keluar dari suatu permasalahan, apalagi permasalahan tersebut berhubungan dengan pekerjaan. Ganster *et al* (1986) mengatakan dukungan sosial rekan kerja berhubungan secara langsung interaksi seseorang pada lingkungan sosial di tempat kerjanya. Rekan kerja yang mendukung menciptakan situasi tolong menolong, bersahabat, dan bekerja sama akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan serta menimbulkan kepuasan dalam bekerja (Hadipranata, 1999). Menurut Rosyid & Lestari

(2001) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terpenuhinya kebutuhan individu dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktifitas pekerjaannya, salah satunya adalah adanya dukungan sosial dari lingkungan tempat karyawan bekerja.

Dalam pengembangan SDM sejatinya dalam perusahaan, karyawan diharapkan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Namun, mereka juga harus menginvestasikan dirinya dalam bekerja untuk mencapai kualitas yang dapat diukur dengan baik dalam proses atau hasil. Kinerja seseorang bisa dikatakan akan berjalan dengan baik apabila diikuti dengan rasa puas dalam dirinya ketika bekerja. Kepuasan dalam bekerja menjadi hal yang harus diperhatikan dalam semua organisasi karena dalam kepuasan mencerminkan perasaan seseorang akan pekerjaan sehingga menimbulkan dampak positif karyawan baik terhadap pekerjaannya atau sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan pekerjaannya. Jika dalam bekerja memiliki ketidakpuasan maka akan menimbulkan perilaku kasar ataupun sebaliknya yaitu dengan sikap memperlihatkan menjauhi dirinya dari lingkungan kerja. Seperti membuat keputusan untuk berhenti kerja/resign, sering tidak masuk kerja, dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari dari segala aktivitas di organisasi. Hal ini yang patut diperhatikan dalam organisasi karena kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang perlu diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Hasil observasi yang telah dilakukan, kepuasan

kerja pada kurir SPX dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang kondusif, manajemen waktu kerja yang efektif, serta dukungan rekan kerja dan atasan. Kurir yang merasa puas cenderung lebih berdedikasi, memiliki semangat kerja yang tinggi, dan mampu memberikan layanan terbaik kepada pelanggan. Sebaliknya, ketika kurir SPX merasa kurang puas misalnya karena beban kerja yang berlebihan, jam kerja yang panjang, atau kurangnya apresiasi dari perusahaan maka hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja dan meningkatnya keinginan untuk keluar dari pekerjaan.

Ketidakpuasan kerja juga dapat berdampak pada kualitas layanan yang diberikan, yang berpotensi memengaruhi persepsi pelanggan terhadap SPX secara keseluruhan. Oleh karena itu, menjaga kepuasan kerja kurir SPX menjadi aspek penting dalam mempertahankan kualitas layanan, meningkatkan efisiensi operasional, dan menciptakan stabilitas tenaga kerja dalam jangka panjang. Kesesuaian antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan (*person-job fit*) serta dukungan dari rekan kerja (*coworker support*) cenderung meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada *job embeddedness*. Di dukung dengan penelitian terdahulu oleh (Fadhilah, 2020). Saks & Ashforth (1997) menemukan bahwa kesesuaian antara pekerjaan dan individu meningkatkan kepuasan kerja, yang memperkuat keterikatan karyawan pada pekerjaan dan organisasi. Penelitian lain oleh (Mitchell et al., 2001) juga mendukung bahwa hubungan positif dengan rekan kerja dan atasan melalui dukungan sosial memperkuat kepuasan kerja dan keterikatan terhadap

pekerjaan. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting sebagai variabel intervening yang menghubungkan *person-job fit* dan *coworker support* dengan *job embeddedness*, sehingga perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor ini untuk meningkatkan stabilitas tenaga kerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Manfaat lingkungan kerja menurut Siagian adalah terciptanya semangat kerja, disiplin kerja dan semangat kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Pangestu, Mukzam dan Ruhana yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan besar (G. N. Sari & Astuningsih, 2021)

Person Job Fit dan *Coworker Support*, yang memengaruhi *Job Embeddedness*, kepuasan kerja juga berperan penting sebagai variabel intervening yang memperkuat keterikatan kurir pada pekerjaan dan perusahaan. *Person job fit*, atau kesesuaian antara individu dan tuntutan pekerjaan, serta dukungan dari rekan kerja, membentuk lingkungan kerja yang mendukung, di mana kurir merasa puas dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Kurir dengan *person job fit* tinggi dan dukungan kuat dari rekan kerja cenderung merasa lebih nyaman dan termotivasi, sehingga kepuasan kerja meningkat, yang pada akhirnya meningkatkan *job embeddedness* mereka. Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Saks & Ashforth (1997) menunjukkan bahwa kesesuaian antara individu dan pekerjaan secara positif memengaruhi kepuasan kerja, yang berdampak pada keterikatan kerja. Dukungan rekan kerja juga menambah kepuasan kerja, seperti yang

ditunjukkan dalam penelitian Mitchell *et al* (2001). Dengan demikian, *person-job fit* dan *coworker support* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *job embeddedness*, yang pada akhirnya berkontribusi pada stabilitas tenaga kerja dan kualitas layanan yang diberikan kurir kepada pelanggan. Berdasarkan latar belakang ini, penelitian dapat dilakukan dengan judul, **“Pengaruh Person-Job Fit dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Job Embeddedness dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Ekspedisi SPX Kecamatan Kebumen”**

1.2. Rumusan Masalah

Kecocokan Pekerjaan (*Person Job Fit*) kurir Ekspedisi SPX Kebumen cenderung tinggi. Hal ini dibuktikan dengan hasil observasi/wawancara yang telah dilakukan dengan kepala gudang dan beberapa kurir bahwa sebesar 60% kurir bekerja lebih dari 2 tahun. Tingginya dukungan rekan kerja (*Coworker Support*) dapat menarik karyawan merasa nyaman yang menimbulkan keterikatan dengan perusahaan. Berdasarkan uraian fenomena latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas untuk mengetahui pengaruh *person job fit* dan *coworker support* dengan *job embeddedness* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada ekspedisi spx kecamatan kebumen, maka penulis dapat pertanyaan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah *person job fit* berpengaruh terhadap *job embeddedness* di Ekspedisi SPX Kecamatan Kebumen.

2. Apakah *coworker support* berpengaruh terhadap *job embeddedness* di Ekspedisi SPX Kecamatan Kebumen.
3. Apakah *person job fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Ekspedisi SPX Kecamatan Kebumen.
4. Apakah *coworker support* berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Ekspedisi SPX Kecamatan Kebumen.
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *job embeddedness* di Ekspedisi SPX Kecamatan Kebumen.
6. Apakah *person job fit* berpengaruh terhadap *job embeddedness* di Ekspedisi SPX Kecamatan Kebumen melalui kepuasan kerja.
7. Apakah *coworker support* berpengaruh terhadap *job embeddedness* di Ekspedisi SPX Kecamatan Kebumen melalui kepuasan kerja.

1.3. Batasan Masalah

Dalam melakukan penelitian, Penelitian ini dibatasi pada karyawan operasional bagian **kurir** pada ekspedisi SPX di Kecamatan Prembun. Dengan fokus variabel yang dianalisis meliputi *person-job fit*, dukungan rekan kerja (*coworker support*), kepuasan kerja, dan *job embeddedness* pada kurir ekspedisi. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. *Person Job Fit*

Kristof-Brown *et al* (2005) menjelaskan bahwa *person job fit* berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dan keterikatan karyawan dalam organisasi. Adapun indikator *person job fit* adalah sebagai berikut:

- a. Kecocokan antara pekerjaan dengan kemampuan

- b. Kecocokan antara pekerjaan dengan pengetahuan
- c. Kepuasan pribadi dengan pekerjaan tersebut
- d. Keinginan dari individu cocok dengan karakteristik pekerjaan

2. *Coworker Support*

Ng & Sorensen (2008) mengemukakan bahwan dukungan rekan kerja memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan niat untuk keluar.

Nurhayati *et al* (2022) mengatakan bahwa *coworker support* dapat dilihat dari indikator, yaitu :

- a. Dukungan Emosional (*Emotional Support*)
- b. Bantuan Pekerjaan (*Instrumental Support*)
- c. Dukungan Sosial (*Social Support*)
- d. Keterbukaan Komunikasi (*Communication Support*)

3. *Job Embeddedness*

Anggraeni (2018) mengemukakan bahwa *job embeddedness* berperan signifikan dalam mengurangi niat untuk keluar dari pekerjaan di kalangan karyawan perusahaan manufaktur. Karyawan yang memiliki keterikatan tinggi dengan pekerjaan cenderung memiliki keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan perusahaan. Mitchell *et al* (2001), *job embeddedness* dipengaruhi oleh tiga indikator, yaitu :

- 1. *Fit* (Kesesuaian)
- 2. *Links* (Keterhubungan)
- 3. *Sacrifice* (Pengorbanan)

4. Kepuasan Kerja

Zhang *et al* (2012) mengidentifikasi bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antar dua faktor seperti *coworker support* terhadap *job embeddedness*. Anggraeni (2018) menemukan persepsi kepuasan kerja dengan indikator sebagai berikut :

- a. Kepuasan Terhadap Pekerjaan yang Dilakukan
- b. Kepuasan Terhadap Penghargaan dan Pengakuan Perusahaan
- c. Kepuasan Terhadap Kepemimpinan
- d. Kepuasan Terhadap Lingkungan Kerja

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *person job fit* terhadap *job embeddedness* di Ekspedisi SPX Kecamatan Kebumen.

1. Untuk mengetahui pengaruh *person job fit* terhadap *job embeddedness* di Ekspedisi SPX Kecamatan Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh *coworker support* terhadap *job embeddedness* di Ekspedisi SPX Kecamatan Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh *job embeddedness* terhadap kepuasan kerja di Ekspedisi SPX Kecamatan Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh *person job fit* terhadap kepuasan kerja di Ekspedisi SPX Kecamatan Kebumen.
5. Untuk mengetahui pengaruh *coworker support* terhadap kepuasan kerja di Ekspedisi SPX Kecamatan Kebumen.

6. Untuk mengetahui *person job fit* terhadap *job embeddedness* di Ekspedisi SPX Kecamatan Kebumen melalui kepuasan kerja.
7. Untuk mengetahui *coworker support* terhadap *job embeddedness* di Ekspedisi SPX Kecamatan Kebumen melalui kepuasan kerja.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai gagasan dan pengetahuan mengenai sumber daya manusia berdasarkan aspek *job embeddedness*, *person job fit*, *coworker support* dan kepuasan kerja serta dapat digunakan sebagai wawasan dan referensi bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi pihak manajemen Ekspedisi SPX Kebumen dalam menyusun kebijakan *job embeddedness*, *person job fit*, *coworker support* dan kepuasan kerja kurir dalam meningkatkan kinerjanya ke arah yang lebih baik.