

## Pengaruh Usia, Pendidikan, dan Masa Kerja Terhadap *Job Lock* dengan Dukungan *Perceived Organizational Support* Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan UMKM Kota Pariaman

Della Putri Sari<sup>1\*</sup>, Syahrizal<sup>2</sup>

email korespondensi : [dellaputrisari72@gmail.com](mailto:dellaputrisari72@gmail.com)

Universitas Negeri Padang, Kota Padang, Indonesia<sup>1\*2</sup>

\*)correspondence

### Abstract

Job lock is a psychological condition in which employees feel trapped in their current jobs and find it difficult to leave, not because of high job satisfaction, but due to limited employment alternatives, age-related factors, family responsibilities, and economic security considerations. This condition does not necessarily reflect strong organizational commitment; rather, it indicates limited job mobility experienced by employees. This phenomenon is increasingly relevant in the micro, small, and medium enterprise (MSME) sector, where career advancement and alternative employment opportunities are often limited. This study aims to analyze the effects of age, education, and tenure on job lock and to examine the moderating role of Perceived Organizational Support (POS) among MSME employees in Pariaman City. This research employed a quantitative approach using primary data collected through questionnaires distributed to 334 MSME employees who had worked for at least one year. The data were analyzed using multiple linear regression and Moderated Regression Analysis (MRA) with the assistance of SPSS. The results show that age and tenure have positive and significant effects on job lock, while education has a negative and significant effect on job lock. The moderation analysis indicates that Perceived Organizational Support weakens the positive effects of age and tenure on job lock and strengthens the negative effect of education on job lock. These findings suggest that organizational support plays an important role in reducing job lock tendencies by strengthening the fit between individual characteristics and the work environment. This study provides empirical contributions to the development of job lock research in the MSME sector and offers practical implications for MSME owners in Pariaman City to enhance organizational support through recognition, effective communication, concern for employee well-being, and opportunities for competency development in order to minimize the risk of job lock.

**Keywords:** *Job Lock; Perceived Organizational Support; Age; Education; Tenure*

### Abstrak

*Job lock* merupakan kondisi psikologis ketika karyawan merasa terjebak dalam pekerjaan yang dijalannya dan sulit untuk keluar, bukan karena kepuasan kerja yang tinggi, melainkan karena keterbatasan pilihan pekerjaan, faktor usia, tanggungan keluarga, serta pertimbangan keamanan ekonomi. Kondisi ini tidak selalu mencerminkan komitmen organisasi yang tinggi, tetapi lebih menunjukkan keterbatasan mobilitas kerja yang dialami karyawan. Fenomena tersebut menjadi semakin relevan pada sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang umumnya memiliki keterbatasan jenjang karier dan peluang kerja alternatif. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh usia, pendidikan, dan masa kerja terhadap *job lock* serta menguji peran *Perceived Organizational Support* (POS) sebagai variabel moderasi pada karyawan UMKM di Kota Pariaman. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 334 karyawan UMKM yang telah bekerja minimal satu tahun. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dan Moderated Regression Analysis (MRA) dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa usia dan masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job lock*, sedangkan pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job lock*. Hasil analisis moderasi menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* memperlemah pengaruh positif usia dan masa kerja terhadap *job lock*, serta memperkuat pengaruh negatif pendidikan terhadap *job lock*. Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi berperan penting dalam mengurangi kecenderungan *job lock* melalui penguatan kesesuaian antara karakteristik individu dan lingkungan kerja. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan kajian *job lock* pada sektor UMKM serta menjadi masukan bagi pelaku

UMKM di Kota Pariaman untuk meningkatkan dukungan organisasi melalui penghargaan, komunikasi yang efektif, perhatian terhadap kesejahteraan, dan penyediaan kesempatan pengembangan kompetensi guna meminimalkan risiko *job lock*.

**Kata kunci:** *Job Lock; Dukungan Organisasi yang Dirasakan; Usia; Pendidikan; Masa Kerja*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

## Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aspek penting dalam suatu organisasi karena berperan dalam mengelola manusia sebagai sumber daya utama untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh bagaimana organisasi tersebut mengelola dan memberdayakan sumber daya manusianya secara efektif. SDM tidak hanya berfokus pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja secara administratif, tetapi juga mencakup pengelolaan sikap, perilaku, serta kondisi psikologis karyawan agar dapat bekerja secara optimal. Menurut Margono (2025), sumber daya manusia bukan sekadar pelaksana tugas, melainkan merupakan elemen strategis yang menentukan arah dan keberhasilan organisasi melalui peran, tanggung jawab, serta kontribusi yang diberikan. Keunggulan organisasi dalam menghadapi persaingan tidak hanya ditentukan oleh teknologi atau sistem yang dimiliki, tetapi terutama oleh kualitas sumber daya manusia yang mengelolanya. Hal tersebut diperkuat oleh Agus et al. (2024) yang menyatakan bahwa keberhasilan suatu instansi, baik pemerintah maupun swasta, sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif dan terencana.

Teori utama (*grand theory*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Person–Environment (P–E) Fit Theory. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku, sikap, dan kondisi psikologis individu dipengaruhi oleh tingkat kesesuaian antara karakteristik individu dengan lingkungan kerjanya. Konsep dasar Person–Environment Fit berasal dari pendekatan interaksionis yang menyatakan bahwa perilaku individu merupakan hasil interaksi antara karakteristik pribadi dengan lingkungan tempat individu tersebut berada (Lewin, 1951). Edwards (2008) mendefinisikan Person–Environment Fit sebagai tingkat kesesuaian antara individu dan lingkungan kerja yang tercermin dari dua aspek utama, yaitu kesesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan (*demands–abilities fit*) serta kesesuaian antara kebutuhan individu dengan sumber daya yang disediakan organisasi (*needs–supplies fit*). Ketika kesesuaian tersebut tercapai, individu cenderung menunjukkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kesejahteraan psikologis yang lebih baik. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara individu dan lingkungan kerja dapat memunculkan berbagai konsekuensi negatif, seperti stres, kelelahan emosional, rendahnya keterikatan kerja, hingga munculnya perasaan terjebak dalam pekerjaan. Behavior & Vianen (2018) menegaskan bahwa ketidaksesuaian yang berlangsung dalam jangka panjang dapat menyebabkan stres kronis, kelelahan emosional, serta penurunan keterikatan kerja.

Sejalan dengan teori tersebut, berbagai penelitian empiris menunjukkan bahwa ketidaksesuaian antara individu dan lingkungan kerja dapat memicu munculnya *job lock*. De Cuyper et al. (2019) menyatakan bahwa ketidaksesuaian antara ekspektasi individu dan realitas lingkungan kerja dapat memicu perasaan terjebak dalam pekerjaan (*job lock*), terutama ketika individu memiliki keterbatasan mobilitas kerja dan peluang alternatif yang rendah. Kondisi ini diperkuat oleh Autin dan Duffy (2021) yang menemukan bahwa *misfit* yang berlangsung secara terus-menerus dapat mendorong individu bertahan dalam pekerjaan bukan karena kepuasan, melainkan karena keterpaksaan.

*Job lock* merupakan kondisi psikologis ketika karyawan merasa terjebak dalam pekerjaan yang dijalani dan sulit untuk keluar, bukan karena tingkat kepuasan kerja yang tinggi, melainkan karena keterbatasan pilihan pekerjaan lain, faktor usia, tanggungan keluarga, maupun pertimbangan keamanan ekonomi. Feenstra-Verschure et al. (2023) menjelaskan bahwa individu yang mengalami *job lock* cenderung merasa tidak memiliki

mobilitas karier dan mengalami keterbatasan dalam mengambil keputusan untuk berpindah kerja meskipun menyadari adanya ketidakpuasan dalam pekerjaan yang dijalani. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan kesejahteraan psikologis dan kualitas keterlibatan kerja dalam jangka panjang. Allan et al. (2021) juga menjelaskan bahwa *job lock* tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi ekonomi, tetapi juga oleh faktor psikologis, seperti ketakutan terhadap perubahan serta rendahnya persepsi terhadap peluang kerja alternatif.

Berdasarkan perspektif Person–Environment Fit Theory, karakteristik individu merupakan salah satu faktor yang menentukan kemampuan seseorang dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Oleh karena itu, variabel demografis seperti usia, pendidikan, dan masa kerja dipandang memiliki hubungan dengan kecenderungan munculnya *job lock*. Usia berkaitan dengan kemampuan adaptasi, mobilitas karier, serta preferensi terhadap stabilitas pekerjaan. Karyawan yang berusia lebih tua umumnya memiliki kecenderungan mempertahankan pekerjaan karena mempertimbangkan keamanan ekonomi, tanggung jawab keluarga, serta semakin terbatasnya peluang memperoleh pekerjaan baru. Nguyen et al. (2021) menemukan bahwa pekerja yang lebih tua dan memiliki tanggungan keluarga cenderung memilih bertahan demi menjaga stabilitas ekonomi dibandingkan mencari peluang kerja baru.

Selain usia, tingkat pendidikan juga memengaruhi peluang seseorang dalam memperoleh pekerjaan alternatif. Individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi umumnya memiliki kompetensi, fleksibilitas, dan akses yang lebih luas terhadap pasar kerja sehingga kemungkinan mengalami *job lock* menjadi lebih rendah. Sebaliknya, individu dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah cenderung memiliki keterbatasan pilihan pekerjaan sehingga lebih rentan bertahan dalam pekerjaan yang sebenarnya tidak lagi memberikan kepuasan. Sementara itu, masa kerja menggambarkan tingkat investasi individu terhadap organisasi. Semakin lama seseorang bekerja dalam suatu organisasi, semakin besar investasi waktu, pengalaman, hubungan sosial, serta manfaat yang diperoleh sehingga kecenderungan untuk tetap bertahan dalam pekerjaan juga semakin tinggi meskipun individu mengalami ketidakpuasan kerja. Temuan Feenstra-Verschure (2022) menunjukkan bahwa faktor demografis seperti usia, pendidikan, dan masa kerja mampu menjelaskan variasi kondisi keterikatan kerja yang bersifat terpaksa. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa karakteristik individu memiliki peran penting dalam menjelaskan kecenderungan terjadinya *job lock*.

Selain faktor individu, faktor organisasi juga memiliki peran penting dalam membentuk sikap dan perilaku kerja karyawan. Salah satu konsep yang relevan adalah Perceived Organizational Support (POS). Perceived Organizational Support merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Bonaiuto et al. (2021) menyatakan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan karyawan berpengaruh positif terhadap kesejahteraan dan keterikatan kerja. Menurut Eisenberger et al. (2002), *Perceived Organizational Support* mencerminkan keyakinan karyawan bahwa organisasi memberikan perhatian terhadap kebutuhan mereka serta menghargai usaha yang telah mereka berikan. Kurtessis et al. (2017) menemukan bahwa dukungan organisasi diwujudkan melalui keadilan organisasi, dukungan atasan, serta perhatian terhadap kesejahteraan karyawan.

Dalam perspektif Person–Environment Fit Theory, dukungan organisasi merupakan bagian dari needs–supplies fit, yaitu kesesuaian antara kebutuhan individu dengan sumber daya yang disediakan organisasi. Semakin tinggi dukungan yang dirasakan karyawan, semakin besar kemungkinan kebutuhan psikologis maupun sosial mereka terpenuhi sehingga dampak negatif ketidaksesuaian antara karakteristik individu dan lingkungan kerja dapat diminimalkan. Dengan demikian, Perceived Organizational Support secara teoritis tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kondisi psikologis karyawan, tetapi

juga berpotensi mengubah kekuatan hubungan antara karakteristik individu dengan *job lock*.

Penelitian empiris juga menunjukkan bahwa Perceived Organizational Support dapat memengaruhi keputusan individu untuk tetap bertahan dalam pekerjaan. Mufidah dan Wicaksono (2024) menemukan bahwa ketika Perceived Organizational Support tinggi, karyawan cenderung memiliki intensi pindah kerja yang lebih rendah serta tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa Perceived Organizational Support berpotensi berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara usia, pendidikan, dan masa kerja terhadap *job lock*. Namun demikian, hasil penelitian terdahulu masih lebih banyak dilakukan pada organisasi formal atau perusahaan besar, sedangkan kajian mengenai *job lock* pada sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) masih relatif terbatas. Padahal, karakteristik UMKM yang ditandai dengan keterbatasan jenjang karier, hubungan kerja yang lebih informal, mobilitas tenaga kerja yang rendah, serta ketergantungan karyawan terhadap stabilitas pendapatan memungkinkan terbentuknya dinamika *job lock* yang berbeda dibandingkan organisasi formal. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kontribusi dalam memperluas kajian *job lock* pada sektor UMKM sekaligus menguji peran Perceived Organizational Support sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara usia, pendidikan, dan masa kerja terhadap *job lock* pada karyawan UMKM Kota Pariaman.

## Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal (*causal research*). Pendekatan kuantitatif digunakan karena mampu mengukur hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik, sedangkan desain kausal bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini dianalisis pengaruh variabel demografis yang terdiri atas usia, pendidikan, dan masa kerja terhadap *job lock* pada karyawan UMKM di Kota Pariaman, serta menguji peran Perceived Organizational Support (POS) sebagai variabel moderasi yang memengaruhi hubungan tersebut.

Penelitian dilaksanakan pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang berada di Kota Pariaman, Provinsi Sumatera Barat. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan yang bekerja pada UMKM di Kota Pariaman. Mengingat jumlah populasi karyawan UMKM tidak diketahui secara pasti, penelitian ini menggunakan teknik nonprobability sampling dengan metode purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan karakteristik tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun kriteria responden meliputi: (1) berstatus sebagai karyawan aktif pada UMKM di Kota Pariaman; (2) telah bekerja minimal satu tahun agar memiliki pengalaman yang memadai dalam menilai kondisi pekerjaan dan dukungan organisasi; serta (3) bersedia mengisi kuesioner penelitian secara lengkap. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 334 responden, yang telah memenuhi rekomendasi ukuran sampel minimum untuk analisis regresi moderasi, yaitu lebih dari 10 kali jumlah prediktor yang dianalisis serta telah memadai untuk menghasilkan estimasi parameter yang stabil pada penelitian kuantitatif.

Karakteristik responden yang dianalisis meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, jenis usaha UMKM, status kerja, serta pendapatan. Penyajian karakteristik responden bertujuan memberikan gambaran mengenai profil sampel sehingga dapat diketahui tingkat keterwakilan responden terhadap populasi karyawan UMKM di Kota Pariaman.

Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, dengan rentang jawaban 1 (*sangat tidak setuju*) sampai 5 (*sangat setuju*). Variabel *job lock* diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan dari Allan et al. (2021) dan Stengard et al. (2016), yang

mencakup indikator perasaan terjebak dalam pekerjaan, keterbatasan mobilitas kerja, serta kecenderungan bertahan karena alasan ekonomi. Variabel Perceived Organizational Support (POS) diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan berdasarkan Eisenberger et al. (1986), yang meliputi indikator penghargaan organisasi terhadap kontribusi karyawan, perhatian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan, keadilan organisasi, serta dukungan yang diberikan kepada karyawan. Sebelum dilakukan analisis, seluruh instrumen diuji validitas menggunakan korelasi *product moment* dan diuji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan kriteria nilai Cronbach's Alpha > 0,70 menunjukkan instrumen memiliki reliabilitas yang baik.

Variabel usia dan masa kerja diukur menggunakan satuan tahun, sedangkan variabel pendidikan dioperasionalkan dalam bentuk data ordinal dengan pengkodean berdasarkan jenjang pendidikan terakhir responden, yaitu 1 = SMA/ sederajat, 2 = Diploma, dan 3 = Sarjana atau lebih tinggi. Pengkodean ini digunakan untuk memudahkan analisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap *job lock*.

Analisis data dilakukan secara bertahap. Tahap pertama adalah analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi data penelitian. Tahap kedua adalah pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas menggunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan *tolerance*, serta uji heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi asumsi statistik. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda guna menguji pengaruh usia, pendidikan, dan masa kerja terhadap *job lock*.

Pengujian efek moderasi dilakukan menggunakan Moderated Regression Analysis (MRA). Sebelum membentuk variabel interaksi, seluruh variabel kontinu, yaitu usia, masa kerja, dan Perceived Organizational Support, terlebih dahulu dilakukan mean-centering dengan mengurangi setiap skor variabel terhadap nilai rata-ratanya. Prosedur ini bertujuan mengurangi potensi multikolinearitas antara variabel utama dengan variabel interaksi sehingga estimasi koefisien regresi menjadi lebih stabil dan mudah diinterpretasikan. Setelah proses *mean-centering*, dibentuk variabel interaksi antara usia × POS, pendidikan × POS, dan masa kerja × POS. Model moderasi kemudian dianalisis kembali dengan memperhatikan nilai VIF pada model moderasi untuk memastikan tidak terjadi multikolinearitas yang dapat memengaruhi validitas interpretasi hasil analisis.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

Data penelitian diperoleh dari 334 responden yang memenuhi kriteria penelitian, yaitu karyawan UMKM di Kota Pariaman yang telah bekerja minimal satu tahun.

*Tabel 1 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian*

| Variabel                                | N   | Minimum | Maximum | Mean    | Std. Deviation |
|-----------------------------------------|-----|---------|---------|---------|----------------|
| Usia                                    | 334 | 18,00   | 58,00   | 31,8743 | 8,04953        |
| Pendidikan                              | 334 | 1,00    | 3,00    | 2,1257  | 0,54996        |
| Masa Kerja                              | 334 | 1,00    | 14,00   | 4,7810  | 3,1418         |
| <i>Job Lock</i>                         | 334 | 20,00   | 42,00   | 30,8473 | 4,51730        |
| <i>Perceived Organizational Support</i> | 334 | 19,00   | 50,00   | 36,2605 | 5,34749        |

Berdasarkan Tabel 1, jumlah data yang dianalisis adalah 334 responden. Variabel usia memiliki nilai minimum 18 tahun dan maksimum 58 tahun dengan rata-rata 31,8743. Variabel pendidikan memiliki nilai minimum 1 dan maksimum 3 dengan rata-rata 2,1257. Variabel masa kerja memiliki nilai minimum 1 tahun dan maksimum 14 tahun dengan rata-rata 4,7810 tahun. Variabel *job lock* memiliki rata-rata 30,8473 dan variabel Perceived Organizational Support memiliki rata-rata 36,2605.

Terkait uji asumsi klasik, residual dalam model regresi berdistribusi normal, seluruh



variabel memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 sehingga bebas dari gejala multikolinearitas, dan model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

*Tabel 2 Model Summary Regresi Linear Berganda*

| Model | R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | 0,726 | 0,527    | 0,521             | 3,12642                    |

*Tabel 3 Hasil Uji t Regresi Linear Berganda*

| Variabel                         | B      | Std. Error | Beta   | T      | Sig.   | Keterangan |
|----------------------------------|--------|------------|--------|--------|--------|------------|
| Konstanta                        | 37,830 | 1,556      | -      | 24,306 | <0,001 | Signifikan |
| Usia                             | 0,187  | 0,027      | 0,333  | 6,838  | <0,001 | Signifikan |
| Pendidikan                       | -2,743 | 0,313      | -0,334 | -8,759 | <0,001 | Signifikan |
| Masa Kerja                       | 0,393  | 0,070      | 0,273  | 5,629  | <0,001 | Signifikan |
| Perceived Organizational Support | -0,248 | 0,032      | -0,294 | -7,731 | <0,001 | Signifikan |

Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 37,830 + 0,187X_1 - 2,743X_2 + 0,393X_3 - 0,248Z + e$$

Nilai R Square sebesar 0,527 berarti bahwa 52,7% variasi job lock dapat dijelaskan oleh variabel usia, pendidikan, masa kerja, dan Perceived Organizational Support, sedangkan sisanya sebesar 47,3% dijelaskan oleh faktor lain. Nilai konstanta sebesar 37,830 menunjukkan bahwa apabila usia, pendidikan, masa kerja, dan Perceived Organizational Support dianggap tetap atau bernilai nol, maka nilai job lock adalah sebesar 37,830. Koefisien usia sebesar 0,187 menunjukkan bahwa semakin tinggi usia karyawan, maka job lock cenderung meningkat. Koefisien pendidikan sebesar -2,743 menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka job lock cenderung menurun. Koefisien masa kerja sebesar 0,393 menunjukkan bahwa semakin lama masa kerja karyawan, maka job lock cenderung meningkat. Sementara itu, koefisien Perceived Organizational Support sebesar -0,248 menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, maka job lock cenderung menurun.

*Tabel 4 Model Summary Uji Moderasi*

| Model | R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | 0,816 | 0,667    | 0,659             | 2,63622                    |

*Tabel 5 Hasil Uji Moderasi*

| Variabel                         | B       | Std. Error | Beta   | T      | Sig.   | Keterangan          |
|----------------------------------|---------|------------|--------|--------|--------|---------------------|
| Konstanta                        | -16,261 | 6,108      | -      | -2,662 | 0,008  | Signifikan          |
| Usia                             | 0,725   | 0,166      | 1,291  | 4,364  | <0,001 | Signifikan          |
| Pendidikan                       | 10,978  | 1,811      | 1,337  | 6,061  | <0,001 | Signifikan          |
| Masa Kerja                       | 2,172   | 0,417      | 1,511  | 5,202  | <0,001 | Signifikan          |
| Perceived Organizational Support | 1,231   | 0,166      | 1,458  | 7,396  | <0,001 | Signifikan          |
| Usia x POS                       | -0,015  | 0,005      | -1,133 | -3,318 | 0,001  | Moderasi signifikan |
| Pendidikan x POS                 | -0,373  | 0,049      | -1,962 | -7,675 | <0,001 | Moderasi signifikan |
| Masa Kerja x POS                 | -0,047  | 0,011      | -1,256 | -4,190 | <0,001 | Moderasi signifikan |

Berdasarkan Tabel 4.11, nilai R Square pada model moderasi adalah 0,667. Artinya, variabel usia, pendidikan, masa kerja, Perceived Organizational Support, serta variabel interaksi secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi job lock sebesar 66,7%.

Berdasarkan Tabel 4.13, variabel interaksi usia dengan Perceived Organizational Support

memiliki nilai koefisien -0,015 dengan signifikansi 0,001. Variabel interaksi pendidikan dengan Perceived Organizational Support memiliki nilai koefisien -0,373 dengan signifikansi <0,001. Variabel interaksi masa kerja dengan Perceived Organizational Support memiliki nilai koefisien -0,047 dengan signifikansi <0,001. Seluruh variabel interaksi memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan koefisien bernilai negatif, sehingga Perceived Organizational Support terbukti berperan sebagai variabel moderasi yang memperlemah pengaruh usia, pendidikan, dan masa kerja terhadap job lock. Persamaan regresi moderasi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = -16,261 + 0,725X_1 + 10,978X_2 + 2,172X_3 + 1,231Z - 0,015X_1Z - 0,373X_2Z - 0,047X_3Z + e$$

*Tabel 6 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis*

| Hipotesis | Pernyataan Hipotesis                                         | Koefisien | Sig.   | Keputusan |
|-----------|--------------------------------------------------------------|-----------|--------|-----------|
| H1        | Usia berpengaruh positif terhadap <i>job lock</i>            | 0,187     | <0,001 | Diterima  |
| H2        | Pendidikan berpengaruh negatif terhadap <i>job lock</i>      | -2,743    | <0,001 | Diterima  |
| H3        | Masa kerja berpengaruh positif terhadap <i>job lock</i>      | 0,393     | <0,001 | Diterima  |
| H4        | POS memperlemah pengaruh usia terhadap <i>job lock</i>       | -0,015    | 0,001  | Diterima  |
| H5        | POS memperlemah pengaruh pendidikan terhadap <i>job lock</i> | -0,373    | <0,001 | Diterima  |
| H6        | POS memperlemah pengaruh masa kerja terhadap <i>job lock</i> | -0,047    | <0,001 | Diterima  |

Berdasarkan Tabel 4.14, seluruh hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa usia, pendidikan, dan masa kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap job lock. Selain itu, Perceived Organizational Support terbukti berperan sebagai variabel moderasi yang memperlemah hubungan antara variabel demografis dan job lock pada karyawan UMKM Kota Pariaman.

## Pembahasan

### Pengaruh Usia terhadap Job Lock

Hasil penelitian menunjukkan bahwa usia berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job lock*. Nilai koefisien regresi sebesar 0,187 dengan signifikansi <0,001 menunjukkan bahwa semakin tinggi usia karyawan, maka kecenderungan mengalami *job lock* semakin meningkat. Temuan ini sejalan dengan Person–Environment Fit Theory, yang menjelaskan bahwa karakteristik individu memengaruhi bagaimana seseorang menilai kesesuaian antara dirinya dengan lingkungan kerja (Edwards, 2008). Seiring bertambahnya usia, individu cenderung lebih mengutamakan stabilitas pekerjaan dibandingkan mobilitas karier karena mempertimbangkan keamanan ekonomi, tanggungan keluarga, serta risiko memperoleh pekerjaan baru. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan memilih bertahan meskipun pekerjaan yang dijalani belum sepenuhnya sesuai dengan harapan.

Dalam konteks UMKM Kota Pariaman, kondisi tersebut menjadi semakin relevan karena sebagian besar UMKM memiliki struktur organisasi yang sederhana, peluang promosi yang terbatas, serta pasar kerja lokal yang relatif sempit. Karyawan yang berusia lebih tua umumnya memiliki mobilitas kerja yang lebih rendah karena peluang memperoleh pekerjaan dengan tingkat pendapatan yang setara semakin terbatas. Selain itu, hubungan kerja yang bersifat informal antara pemilik UMKM dan karyawan sering kali mendorong karyawan mempertahankan pekerjaannya meskipun menghadapi ketidakpuasan kerja. Temuan ini mendukung penelitian Nguyen et al. (2021) yang menyatakan bahwa pekerja berusia lebih tua cenderung bertahan untuk menjaga stabilitas ekonomi, sehingga risiko mengalami *job lock* menjadi lebih tinggi.

### **Pengaruh Pendidikan terhadap Job Lock**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job lock*. Koefisien regresi sebesar -2,743 dengan signifikansi  $<0,001$  menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka kecenderungan mengalami *job lock* semakin rendah. Berdasarkan Person–Environment Fit Theory, tingkat pendidikan mencerminkan kapasitas individu dalam memenuhi tuntutan pekerjaan sekaligus meningkatkan kemampuan memperoleh alternatif pekerjaan yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya. Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin besar peluang memperoleh pekerjaan lain sehingga ketergantungan terhadap satu pekerjaan menjadi lebih rendah.

Pada konteks UMKM Kota Pariaman, karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi memiliki akses informasi, kompetensi, dan jaringan yang lebih luas dibandingkan karyawan dengan pendidikan yang lebih rendah. Kondisi tersebut meningkatkan kepercayaan diri untuk mencari pekerjaan alternatif apabila pekerjaan saat ini tidak lagi memenuhi harapan. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah cenderung memiliki keterbatasan pilihan pekerjaan sehingga lebih rentan mengalami *job lock*. Temuan ini memperkuat hasil Feenstra-Verschure (2022) bahwa pendidikan merupakan salah satu faktor demografis yang berkontribusi terhadap kecenderungan individu mengalami keterjebakan kerja.

### **Pengaruh Masa Kerja terhadap Job Lock**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job lock*. Koefisien regresi sebesar 0,393 dengan signifikansi  $<0,001$  menunjukkan bahwa semakin lama masa kerja karyawan, maka kecenderungan mengalami *job lock* semakin meningkat. Masa kerja yang panjang menunjukkan semakin besarnya investasi individu terhadap organisasi, baik berupa pengalaman kerja, hubungan sosial, maupun manfaat ekonomi yang telah diperoleh. Akumulasi investasi tersebut menyebabkan karyawan enggan meninggalkan pekerjaannya meskipun mengalami ketidakpuasan.

Pada UMKM Kota Pariaman, masa kerja yang panjang sering kali disertai dengan hubungan personal yang erat antara pemilik usaha dan karyawan. Hubungan tersebut dapat meningkatkan loyalitas, tetapi pada saat yang sama juga dapat membuat karyawan merasa sulit meninggalkan pekerjaan karena adanya ikatan emosional, keterbatasan kesempatan kerja di lingkungan sekitar, serta kekhawatiran kehilangan pendapatan yang stabil. Apabila kondisi tersebut tidak diimbangi dengan pengembangan karier maupun peningkatan kesejahteraan, maka loyalitas dapat berubah menjadi *job lock*. Oleh karena itu, semakin lama masa kerja karyawan, semakin besar kecenderungan mengalami *job lock* apabila peluang kerja alternatif dianggap terbatas.

### **Peran Perceived Organizational Support dalam Memoderasi Pengaruh Usia terhadap Job Lock**

Hasil analisis moderasi menunjukkan bahwa interaksi antara usia dan Perceived Organizational Support (POS) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job lock* dengan koefisien -0,015 ( $p = 0,001$ ). Karena pengaruh utama usia terhadap *job lock* bersifat positif, maka koefisien interaksi yang negatif menunjukkan bahwa POS memperlemah pengaruh positif usia terhadap *job lock*. Dengan kata lain, semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, semakin kecil pengaruh usia dalam meningkatkan *job lock*.

Dalam konteks UMKM Kota Pariaman, dukungan organisasi berupa penghargaan atas kontribusi karyawan, komunikasi yang terbuka, perhatian terhadap kesejahteraan, serta hubungan kerja yang harmonis dapat mengurangi tekanan psikologis yang dirasakan oleh karyawan berusia lebih tua. Dukungan tersebut membuat karyawan bertahan karena merasa dihargai dan memiliki hubungan kerja yang positif, bukan semata-mata karena



keterpaksaan akibat keterbatasan pilihan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa POS berfungsi sebagai faktor protektif yang mampu mengurangi dampak negatif karakteristik usia terhadap munculnya *job lock*.

### **Peran *Perceived Organizational Support* dalam Memoderasi Pengaruh Pendidikan terhadap *Job Lock***

Hasil analisis moderasi menunjukkan bahwa interaksi antara pendidikan dan *Perceived Organizational Support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job lock* dengan koefisien  $-0,373$  ( $p < 0,001$ ). Temuan ini tidak menunjukkan bahwa POS memperlemah pengaruh pendidikan terhadap *job lock*. Sebaliknya, karena pengaruh utama pendidikan terhadap *job lock* juga bernilai negatif, maka koefisien interaksi yang negatif mengindikasikan bahwa POS memperkuat pengaruh negatif pendidikan terhadap *job lock*. Artinya, pada tingkat POS yang lebih tinggi, kemampuan pendidikan dalam menurunkan *job lock* menjadi semakin besar.

Secara teoritis, kondisi tersebut sejalan dengan Person–Environment Fit Theory, khususnya konsep *needs–supplies fit*. Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi umumnya memiliki kemampuan adaptasi dan peluang kerja yang lebih luas. Ketika kondisi tersebut didukung oleh organisasi yang memberikan penghargaan, perhatian terhadap kesejahteraan, dan kesempatan berkembang, maka kesesuaian antara kebutuhan individu dan lingkungan kerja menjadi semakin tinggi. Akibatnya, kecenderungan mengalami *job lock* semakin menurun. Dalam konteks UMKM Kota Pariaman, dukungan organisasi yang baik memungkinkan karyawan berpendidikan tinggi tetap merasa berkembang dan dihargai sehingga mereka bertahan karena adanya kepuasan kerja, bukan karena keterpaksaan.

### **Peran *Perceived Organizational Support* dalam Memoderasi Pengaruh Masa Kerja terhadap *Job Lock***

Hasil analisis moderasi menunjukkan bahwa interaksi antara masa kerja dan *Perceived Organizational Support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job lock* dengan koefisien  $-0,047$  ( $p < 0,001$ ). Karena masa kerja memiliki pengaruh utama yang positif terhadap *job lock*, maka koefisien interaksi yang negatif menunjukkan bahwa POS memperlemah pengaruh positif masa kerja terhadap *job lock*.

Dalam konteks UMKM Kota Pariaman, karyawan dengan masa kerja yang panjang umumnya telah memiliki hubungan sosial yang kuat dengan pemilik usaha maupun rekan kerja. Apabila organisasi memberikan dukungan yang memadai melalui penghargaan, komunikasi yang baik, perhatian terhadap kesejahteraan, serta kesempatan mengembangkan kemampuan, maka masa kerja yang panjang tidak lagi dipersepsikan sebagai bentuk keterjebakan, tetapi sebagai pengalaman kerja yang bernilai. Sebaliknya, apabila dukungan organisasi rendah, masa kerja yang panjang dapat meningkatkan perasaan terjebak karena karyawan merasa sulit meninggalkan pekerjaan yang telah lama dijalani. Dengan demikian, *Perceived Organizational Support* berperan dalam mengurangi dampak negatif masa kerja terhadap munculnya *job lock*.

## **Simpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh usia, pendidikan, dan masa kerja terhadap *job lock* dengan *Perceived Organizational Support* (POS) sebagai variabel moderasi pada karyawan UMKM di Kota Pariaman, dapat disimpulkan bahwa usia berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job lock*, sehingga semakin tinggi usia karyawan maka semakin besar kecenderungan mengalami *job lock*. Sebaliknya, pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job lock*, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka semakin rendah kecenderungan mengalami *job lock*. Selain itu, masa kerja juga berpengaruh positif dan

signifikan terhadap *job lock*, sehingga semakin lama masa kerja karyawan maka semakin tinggi kecenderungan mengalami *job lock*.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Perceived Organizational Support berperan sebagai variabel moderasi pada ketiga hubungan tersebut. Perceived Organizational Support memperlemah pengaruh positif usia terhadap *job lock*, sehingga dukungan organisasi yang tinggi mampu mengurangi kecenderungan karyawan berusia lebih tua mengalami *job lock*. Pada hubungan antara pendidikan dan *job lock*, Perceived Organizational Support memperkuat pengaruh negatif pendidikan terhadap *job lock*, yang berarti semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, semakin kuat peran pendidikan dalam menurunkan kecenderungan *job lock*. Sementara itu, Perceived Organizational Support juga memperlemah pengaruh positif masa kerja terhadap *job lock*, sehingga dukungan organisasi mampu mengurangi kecenderungan karyawan dengan masa kerja yang lebih lama untuk mengalami *job lock*. Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki peran penting dalam membentuk kondisi psikologis karyawan, khususnya dalam mengurangi risiko *job lock* pada sektor UMKM. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan kajian *job lock* pada konteks UMKM serta menegaskan pentingnya Perceived Organizational Support sebagai faktor organisasi yang mampu memengaruhi hubungan antara karakteristik demografis karyawan dan kecenderungan mengalami *job lock*.

### Daftar Pustaka

- Agus, I., Bulean, A. S., & Merapi, W. P. (2024). Pengaruh Budaya Kerja dan Kompetensi terhadap Kualitas Kerja di Kantor Kelurahan Kanaan Bontang Barat. 14(April).
- Allan, B. A., Autin, K. L., & Duffy, R. D. (2021). Examining social class and work experiences: Job lock and meaningful work. *Journal of Career Assessment*, 29(2), 1–17.
- Behavior, O., & Vianen, A. E. M. Van. (2018). Person – Environment Fit : A Review of Its Basic Tenets. 75–101.
- Bonaiuto, F., Fantinelli, S., Milani, A., & Vitiello, M. C. (2021). Perceived organizational support and work engagement : the role of psychosocial variables. 34(5), 418–436. <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2021-0140>.
- Cuyper, D., Witte, D., & Democracy, I. (2019). Job insecurity, employability and satisfaction among temporary and permanent employees in post-crisis Europe. <https://doi.org/10.1177/0143831X18804655>.
- Edwards, J. R. (2008). Person–environment fit in organizations: an assessment of theoretical progress", *The Academy of Management Annals*. Vol. 2 No.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565–573.
- Eisenberger et al. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*.
- Feenstra-Verschure, M. . (2022). Locked at the job: Examining antecedents, consequences and its process.
- Feenstra-verschure, M. T., Kooij, D., & Freese, C. (2023). " Locked at the job " : a qualitative study on the process of this phenomenon. January. <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2022-0154>.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational

support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>.

Lewin, K. (1951). *Field theory in social science: Selected theoretical papers*. New York: Harper & Row.

Margono, S. & S. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Person-Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 7(4), 1574-1587.

Mufidah, M., & Wicaksono, D. A. (2024). Pengaruh Perceived organizational support dan Grit terhadap Intensi Job hopping pada Pekerja Generasi Milenial. 1–14.

Nguyen,T., Hoang, P., & Tran, L. (2021). Demographic factors and employee retention: Evidence from SMEs. *Asian Business Research*, 8(3), 112-126.

Stengard, J., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., Leineweber, C., & Aronsson, G. (2016). Locked-in at the Workplace: Job Insecurity and Well-being among Employees. *Work & Stress*.