

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *JOB EMBEDDEDNESS* TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PT. MEDAN JAYA
PANGAN MUTU**

Kasturi Handayani Nasution¹ , Fajar Pasaribu² , R. Sabrina³
^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Email: kasturihandayani87@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to test and analyze the effect of work environment and job embeddedness on turnover intention through job satisfaction as a mediator. All employees of PT Medan Jaya Pangan Mutu are the research subjects. The saturated sample method was used to select a sample of 36 individuals. PLS (Partial Least Square) software was used to process the data in this study. The results of this study indicate that work environment, job embeddedness, and job satisfaction directly affect turnover intention; job satisfaction indirectly affects work environment and job embeddedness on turnover intention at PT Medan Jaya Pangan Mutu.

Keywords: *Work Environment, Job Embeddedness, Turnover Intention Job Satisfaction.*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yakni untuk menguji serta menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan job embeddedness terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai pemediasi. Seluruh karyawan PT. Medan Jaya Pangan Mutu adalah subjek penelitian. Metode sampel jenuh digunakan untuk memilih sampel dari 36 individu. Software PLS (Partial Least Square) digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, job embeddedness, dan kepuasan kerja secara langsung memengaruhi turnover intention; kepuasan kerja secara tidak langsung memengaruhi lingkungan kerja serta job embeddedness terhadap turnover intention PT. Medan Jaya Pangan Mutu.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Job Embeddeness, Turnover Intention Kepuasan Kerja.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang unggul akan memberikan kontribusi baik bagi perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan wajib mengelolah sumber daya manusia yang baik untuk mewujudkan cita-cita perusahaan. Namun, yang sering terjadi ialah kinerja perusahaan dirusak oleh perilaku karyawan yang berniat keluar dari pekerjaannya atau *turnover intention* di mana berujung pada keputusan meninggalkan perusahaan. Perusahaan penting untuk memperhatikan *turnover*, karena bisa menjadi masalah bagi perusaha. Tingginya *turnover* akan merugikan entitas, sebab karyawan yang *resign* membuat kegiatan operasional tidak efektif. Dan kemunculan *turnover* ini dimulai dari keinginan untuk pindah pekerjaan atau *turnover intention*.

Lingkungan kerja ialah salah satu dari banyak faktor yang memengaruhi *turnover intention*. Lingkungan kerja seorang pekerja yakni semua hal yang mengelilingi yang dapat

memengaruhi bagaimana mereka menyelesaikan tugas yang diberikan (Dwiningtyas, 2015). Sebuah lingkungan kerja yang baik membuat karyawan nyaman, sedangkan lingkungan kerja buruk akan mendorong karyawan untuk *resign*. Penelitian Kristin (2022) membuktikan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap *turnover*. Selain lingkungan kerja, *job embeddedness* juga penyebab tingginya *turnover*. Salah satu faktor yang memengaruhi *turnover intention* yakni keterikatan terhadap pekerjaan itu sendiri. Pengaruh psikologis, sosial, dan finansial terhadap retensi karyawan dikenal sebagai *job embeddedness* (Zhang et al., 2012). Menurut penelitian lain, ini dianggap sebagai faktor yang mendorong *turnover intention* dalam organisasi (Clinton et al., 2012). Hal ini juga didukung pada penelitian terdahulu Monika dan Nurmaya (2021) menunjukkan *job embeddedness* memengaruhi secara negatif serta signifikan terhadap *turnover intention*.

Turnover intention juga dipengaruhi kepuasan kerja, selain lingkungan kerja serta *job embeddedness*. Kepuasan kerja ialah sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang terbentuk dari penilaian pada keadaan kerjanya dan rasa menghargai atas pencapaian nilai-nilai penting di tempat kerja (Hamali, 2016). Seorang karyawan akan bertahan dan menghilangkan *turnover intention* dari perusahaan apabila mendapatkan lingkungan yang kondusif serta memiliki keterikatan yang melekat terhadap pekerjaan (*job embeddedness*). Namun, adakalanya karyawan sudah mendapatkan lingkungan yang nyaman dan terikat terhadap pekerjaannya belum mampu menahan perasaan untuk keluar dan mencari pekerjaan yang lain sebelum timbulnya rasa kepuasan kerja. Artinya, kepuasan kerja bisa menjadi pemediasi yang menghubungkan lingkungan kerja dan *job embeddedness* terhadap *turnover intention*. Penelitian Putra & Utama (2017) mendapati kepuasan kerja memengaruhi secara negatif serta signifikan pada *turnover intention*.

PT. Medan Jaya Pangan Mutu adalah pabrik makanan ringan yang beroperasi di Kota Medan sejak tahun 1980-an dengan segmentasi pasar yang bersifat *fast moving*. *Turnover intention* di PT. Medan Jaya Pangan Mutu cukup tinggi terlihat dari data *turnover* karyawan ini.

Tabel 1.
***Turnover* PT. Medan Jaya Pangan Mutu**

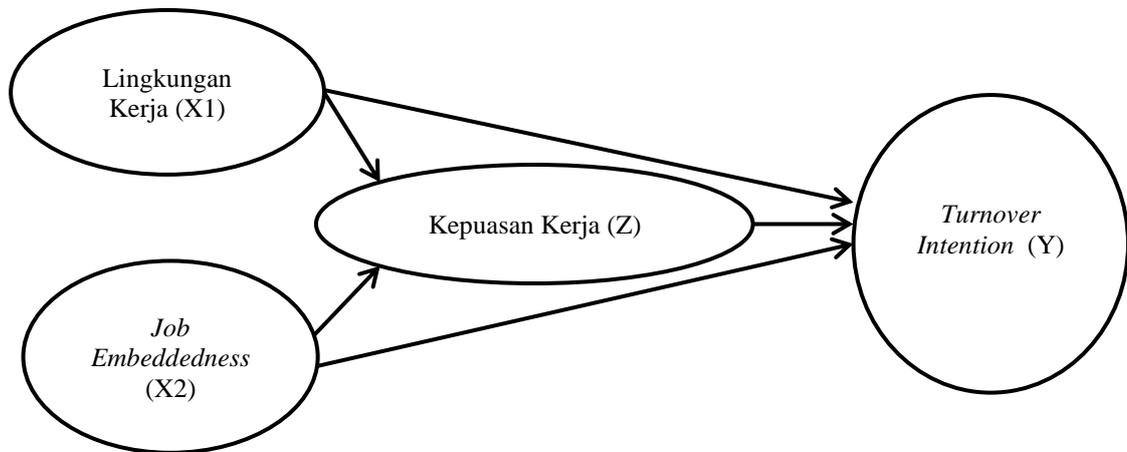
Tahun	Jumlah Karyawan	<i>In</i>	<i>Out</i>
2018	144	64	46
2019	162	76	55
2020	183	38	107
2021	114	57	18
2022	153	62	29

Pada tahun 2020, perusahaan mengalami permasalahan *turnover* yang terlalu tinggi yaitu mencapai 107 karyawan. Hasil wawancara bersama perusahaan, didapati yang *resign* dari perusahaan terdiri dari 30% karyawan tetap dan 70% karyawan kontrak. Hal ini apabila terus terjadi, maka dapat berdampak buruk pada perusahaan. Tingginya *turnover* tersebut diduga berkaitan dengan faktor lingkungan kerja, *job embeddedness* dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja di PT. Medan Jaya Pangan Mutu belum kondusif, terlihat dari fasilitas tempat ibadah tidak tersedia dan hubungan kerja antar pegawai kurang harmonis yang ditandai dengan adanya kelompok-kelompok karyawan. *Job embeddedness* karyawan yang masih belum tinggi, di mana beberapa karyawan yang beranggapan belum bagian

dari organisasi. Sementara itu kepuasan kerja juga rendah, terlihat dari beberapa karyawan yang menganggap pekerjaannya monoton dan hubungan dengan rekan kerja kurang baik, serta merasa tidak bisa mengembangkan potensi yang dimiliki membuat karyawan memiliki *turnover intention* untuk berpindah kerja. Penelitian yang dilakukan ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh: 1. Lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di PT. Medan Jaya Pangan Mutu; 2. *Job embeddedness* terhadap *turnover intention* di PT. Medan Jaya Pangan Mutu; 3. Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Medan Jaya Pangan Mutu; 4. *Job embeddedness* terhadap kepuasan kerja di PT. Medan Jaya Pangan Mutu; 5. Kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di PT. Medan Jaya Pangan Mutu; 6. Lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Medan Jaya Pangan Mutu; 7. Apakah ada pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel interveing di PT. Medan Jaya Pangan Mutu.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian *survey*, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Penelitian ini dilakukan di PT. Medan Jaya Pangan Mutu yang beralamat di Jalan Pelita Raya I No. F-17 KIM STAR Desa Tanjung Morawa Kec.Tanjung Morawa, Prov.Sumatera Utara. Populasi penelitian ini yakni 36 karyawan tetap di PT. Medan Jaya Pangan Mutu. Pembentukan sampel dilakukan melalui teknik sampel jenuh di mana seluruh populasi diikutsertakan dalam sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara pertama observasi yaitu kegiatan yang dilakukan langsung ke lapangan untuk melihat fenomena yang terjadi di PT. Medan Jaya Pangan Mutu, kedua wawancara yakni dengan melakukan komunikasi secara langsung terhadap responden yang ada pada objek penelitian, ketiga menyebarkan kuesioner yang terstruktur yang diberikan langsung kepada seluruh karyawan PT. Medan Jaya Pangan Mutu dan dokumentasi yang

sesuai dengan permasalahan atau kerangka berpikir penelitian yaitu dengan membaca buku referensi, jurnal-jurnal, yang berkaitan dengan pembahasan penelitian. *Structural Equation Modelling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) digunakan untuk analisis data pada penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil olah data yang dilakukan didapatkan *r-square* pengaruh lingkungan kerja, *job embeddedness* serta kepuasan kerja terhadap *turnover intention* senilai 0,978 yang berarti model sudah substansial (baik). Selanjutnya, *r-square* pengaruh lingkungan kerja, *job embeddedness* terhadap kepuasan kerja senilai 0,969 berarti model tersebut juga sudah substansial (baik).

Tabel 2.
Path Coefficient

	<i>Original Sample</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
<i>Job Embeddedness - >Kepuasan Kerja</i>	0.388	0.123	3.139	0.002
<i>Job Embeddedness - > Turnover Intention</i>	-0.281	0.131	2.142	0.033
<i>Kepuasan Kerja->Turnover Intention</i>	-0.443	0.138	3.206	0.001
<i>Lingkungan Kerja->Kepuasan Kerja</i>	0.604	0.125	4.853	0.000
<i>Lingkungan Kerja -> Turnover Intention</i>	-0.274	0.136	2.012	0.045

Berdasarkan tabel 2, hasil uji hipotesis ialah:

1. Pengaruh *job embeddedness* terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur 0,388 dengan *p-values* 0,002 <0,05. Berarti *job embeddedness* memengaruhi secara positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Medan Jaya Pangan Mutu. Ini menunjukkan bahwa *job embeddedness* dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena karyawan yang mempunyai *job embeddedness* tinggi, merasa lebih puas dengan yang diterima dan rasakan, yang berarti mereka lebih puas dengan pekerjaan mereka. Ini searah temuan Deafridhininetri (2015).
2. Pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention* mempunyai koefisien jalur 0,281, nilai *p-values* 0,033<0,05, sehingga *job embeddedness* memengaruhi secara negatif serta signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Medan Jaya Pangan Mutu. Rasa ketidakpuasan yang disebabkan oleh *job embeddedness* pekerjaan yang rendah dapat menjadi salah satu alasan mengapa seseorang *turnover intention*. Penelitian sebelumnya Nabella (2021) membuktikan *job embeddedness* negatif dan signifikan pada *turnover intention*.
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* memiliki koefisien jalur -0,443, *p-values* 0,001<0,05, dengan demikian kepuasan kerja memengaruhi secara negatif serta signifikan terhadap *turnover intention* PT. Medan Jaya Pangan Mutu. Jika karyawan memiliki hubungan dengan pimpinan yang baik dan merasa puas atas yang diterima,

karyawan akan lebih betah di tempat kerja dan kecil kemungkinan untuk *turnover intention*. Penelitian sebelumnya Ningtyas *et al.* (2020) menemukan kepuasan kerja berdampak negatif serta signifikan pada *turnover intention*.

4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki koefisien jalur 0,604, *p-values* $0,000 < 0,05$ yang bermakna lingkungan kerja memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Medan Jaya Pangan Mutu. Sejalan dengan penelitian sebelumnya Rasyid & Tanjung (2020), menemukan lingkungan kerja yang baik bisa meningkatkan kepuasan karyawan PT. Medan Jaya Pangan Mutu karena lingkungan kerja yang baik membuat pekerjaan yang menyenangkan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan karyawan.
5. Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* mempunyai koefisien jalur -0,274, *p-values* $0,045 < 0,05$, berarti lingkungan kerja memengaruhi secara negatif serta signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Medan Jaya Pangan Mutu. Studi ini menemukan lingkungan kerja, sangat berpengaruh pada kemampuan karyawan dalam bekerja dan juga memengaruhi *turnover intention*. Sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Haholongan (2018), menemukan lingkungan kerja mempunyai efek negatif serta signifikan pada keinginan untuk berhenti.

Tabel 3.
Specific Indirect Effects

	<i>Original Sample</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
<i>Job Embeddedness -> Kepuasan Kerja-> Turnover Intention</i>	-0.172	0.064	2.668	0.008
Lingkungan Kerja ->Kepuasan Kerja ->Turnover Intention	-0.268	0.116	2.299	0.022

Tabel 3 menunjukkan pengujian tidak langsung yakni:

1. Efek *job embeddedness* terhadap *turnover intention* dimediasi kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur -0,172 dengan *p-values* $0,002 < 0,05$, berarti *job embeddedness* memengaruhi secara negatif serta signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada PT. Medan Jaya Pangan Mutu. Ini membuktikan *job embeddedness* bisa menurunkan *turnover intention*, sebab karyawan di PT. Medan Jaya Pangan Mutu merasa puas dengan pekerjaan mereka. Ketika karyawan mempunyai *job embeddedness* yang kuat, pekerja merasa lebih puas dengan pekerjaannya, serta tingkat kepuasan kerja mereka juga meningkat, sehingga *turnover intention* turun.
2. Efek lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dimediasi kepuasan kerja memiliki koefisien jalur -0,268, *p-values* $0,022 < 0,05$, berarti lingkungan kerja memengaruhi secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja di PT. Medan Jaya Pangan Mutu. Ini menunjukkan lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi *turnover intention* sebab membuat karyawan puas dengan pekerjaan mereka. Semakin baik lingkungan kerja, semakin banyak pekerjaan yang menyenangkan untuk dilakukan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan karyawan PT. Medan Jaya Pangan Mutu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Terdapat kesimpulan berdasarkan pembahasan sebelumnya yaitu:

1. Secara langsung lingkungan kerja berpengaruh negatif serta signifikan terhadap *turnover intention* di PT. Medan Jaya Pangan Mutu.
2. Secara langsung *job embeddedness* berpengaruh negatif serta signifikan terhadap *turnover intention* di PT. Medan Jaya Pangan Mutu.
3. Secara langsung kepuasan kerja berpengaruh negatif serta signifikan terhadap *turnover intention* di PT. Medan Jaya Pangan Mutu.
4. Secara langsung lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Medan Jaya Pangan Mutu.
5. Secara langsung *job embeddedness* berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Medan Jaya Pangan Mutu.
6. Secara tidak langsung lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap *turnover intention* dimediasi kepuasan kerja di PT. Medan Jaya Pangan Mutu.
7. Secara tidak langsung *job embeddedness* berpengaruh positif serta signifikan terhadap *turnover intention* dimediasi kepuasan kerja di PT. Medan Jaya Pangan Mutu.

Sehingga dalam hal ini penulis menyarankan:

1. PT. Medan Jaya Pangan Mutu agar membuat lingkungan kerja yang lebih baik serta mendukung kinerja karyawan khususnya meningkatkan ketersediaan fasilitasnya.
2. Dalam meningkatkan *job embeddedness* karyawan, hendaknya PT. Medan Jaya Pangan Mutu, agar memfasilitasi *training* maupun *workshop* untuk karyawan. Dengan begitu, diharapkan rasa percaya diri dan komitmen karyawan meningkat.
3. Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, hendaknya PT. Medan Jaya Pangan Mutu untuk memotivasi karyawan melalui *reward* atas pencapaian kerjanya, memperhatikan kesejahteraan karyawan, mengadakan pelatihan, berkesempatan studi lanjut, serta peluang untuk jenjang karir sehingga memperkuat rasa kepemilikan terhadap organisasi.
4. Dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis hendaknya pihak perusahaan lebih memperhatikan hubungan antar sesama karyawan apabila terjadi konflik diantara para karyawan.
5. Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel independen lainnya yang berbasis sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Clinton, M., et al. (2012). Job Embeddedness: A New Attitudinal Measure International. *Journal of Selection & Assessment. Volume 20, Nomor 1: 111 – 117.*
- Dwiningtyas. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang. *Universitas Negeri Semarang*. Diakses 16 Januari 2024.
<http://lib.unnes.ac.id/22592/1/7311410006-s.pdf>
- Haholongan R. (2018). Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia. Volume 18, Nomor 1: 61- 67*
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta : CAPS (Center for Academic Publishing Service).



- Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Volume 1, Nomor 1: 59–70.*
- Kristin, E Marlina, NF Lawita. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Economics, Accounting and Business Journal. Volume 2, Nomor 1: 52 - 63.*
- Monika, S. R., & Nurmaya, E. (2021). Pengaruh Job Embeddedness, Organizational Commitment, dan Self – Efficacy Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Yogyakarta. *INOBISS : Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia. Volume 4, Nomor 4: 482 - 493.* <https://doi.org/10.31842/jurnal.inobis.v4i4.199>
- Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, Arik Prasetya. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Malang : *Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.*
- Putra I. D. G. D., dan Utama I. W. M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention di Mayaloka Villas Seminyak. *E – Jurnal Manajemen Unud. Volume 6, Nomor 9: 5116-5143.*
- Zhang, M., Fried, D. D., & Griffeth, R. W. (2012). Human Resource Management Review A Review of Job Embeddedness : Conceptual, Measurement Issues , and Directions for Future Research. *Human Resource Management Review. Volume 22, Nomor 3: 220-231.* <http://doi.org/10.1016/j.hrmr.2012.02.004>