

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di dalam suatu perusahaan, agar tujuannya dapat tercapai maka semua fungsi-fungsi manajerial harus dijalankan secara proporsional. Salah satu fungsi manajerial tersebut adalah adanya sumber daya manusia. Sumber daya manusia berupa subjek yang sangat berperan penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang tidak dapat dipisahkan dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia juga merupakan pelaksana dan pengelola yang memanfaatkan unsur-unsur dalam perusahaan sehingga modal, teknologi serta bahan baku dapat dimanfaatkan dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi unsur yang sangat penting dalam sebuah perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya.

Sumber daya manusia dalam perusahaan adalah tenaga kerja yang merupakan unsur penggerak dalam perusahaan yang akan menentukan jalannya perusahaan. Diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif di dalam perusahaan agar tujuan dapat tercapai dengan maksimal. Namun, karena setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda-beda, akhirnya timbul berbagai kendala dalam hal pengelolaan karyawan, sehingga akan menghambat proses produksi perusahaan.

Hambatan serta masalah perusahaan terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia (tenaga kerja) salah satunya adalah niat untuk keluar dari pekerjaannya (*turnover intention*) yang akhirnya akan membuat karyawan meninggalkan pekerjaannya. Keputusan individu untuk meninggalkan perusahaan telah melewati sebuah proses yang panjang yaitu perilaku intens (Kholiq et al. 2017). Harninda dalam (Halimah et al. 2016) menyebutkan bahwa *turnover intention* pada dasarnya sama dengan keinginan karyawan untuk berpindah kerja dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain.

Petronila (2009) mengungkapkan bahwa tingkat *turnover intention* karyawan terhadap perusahaan lain dapat ditekan melalui pengelolaan karyawan yang lebih efektif dan efisien (Made, Garnita, and Suana 2014). *Turnover intention* juga dapat bersifat sukarela maupun tidak sukarela, dalam *turnover intention* secara sukarela, karyawan ingin meninggalkan perusahaan atas kehendak sendiri dengan alasan memiliki peluang kerja yang lebih baik pada perusahaan lain. Sementara *turnover intention* tidak sukarela terjadi ketika organisasi merasa tidak puas dengan kinerja karyawan sehingga perusahaan ingin memecatnya (Cahyu, Wicaksono, and Wardoyo 2013).

Turnover intention merupakan masalah serius bagi perusahaan, terlebih jika karyawan yang akan memutuskan meninggalkan perusahaan adalah seseorang yang menduduki posisi vital serta berkompeten yang akhirnya akan mengganggu efektivitas jalannya perusahaan. Jika niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan itu berujung pada pindahnya karyawan, maka akan menimbulkan beberapa kerugian bagi perusahaan seperti biaya *recruitment*, seleksi dan *training* kembali untuk mendapatkan karyawan pengganti dan mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas yang sama dengan sebelumnya.

Mempertimbangkan dampak-dampak yang ditimbulkan akibat *turnover*, maka perusahaan harus cermat dan harus melakukan langkah antisipasi dengan mengadakan perbaikan pada pengelolaan sumber daya manusia agar karyawan tetap bertahan di dalam perusahaan. Karena jika terus menerus perusahaan kehilangan karyawan serta tingkat *turnover* yang tinggi, maka perusahaan akan sulit berkembang. Dengan begitu, perusahaan harus mengambil langkah-langkah yang dapat menurunkan tingkat *turnover* karyawan menjadi rendah.

Masalah *turnover intention* umumnya dialami oleh mayoritas perusahaan di Indonesia. Salah satunya oleh karyawan pada PT Daroba Maju Bersama Subang. PT Daroba Maju Bersama adalah perusahaan tambang batu yang sekaligus memproduksi batu untuk pembangunan dan batu untuk pembuatan jalan. Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan kepada beberapa karyawan perusahaan, dapat disimpulkan bahwa mereka mempunyai niat untuk keluar dari

perusahaan. Berikut adalah draft wawancara awal kepada karyawan PT Daroba Maju Bersama.

Tabel 1.1

Draft Wawancara Awal Karyawan PT Daroba Maju Bersama

No	Narasumber	Pertanyaan	Jawaban
1.	Rustiady (Manajer Keuangan)	<p>1. Apakah Bapak pernah berfikir untuk keluar dari perusahaan ini ?</p> <p>2. Apakah Bapak pernah mencoba mencari alternatif pekerjaan lain yang dianggap lebih baik ?</p> <p>3. Mengapa Bapak nyaman bekerja di perusahaan ini ?</p> <p>4. Pada perusahaan tambang, lingkungan kerja fisiknya bisa dibilang kurang aman, mengapa Bapak memilih bertahan pada pekerjaan ini ?</p> <p>5. Dari segi lingkungan non fisik, bagaimana hubungan Bapak dengan rekan kerja dan atasan di perusahaan ini ?</p>	<p>Tidak. Karena sebagai seorang manajer saya sudah menduduki posisi yang aman dalam pekerjaan.</p> <p>Tidak. Karena sudah nyaman dengan pekerjaan saat ini.</p> <p>Jam kerja fleksibel</p> <p>Memang, tetapi saya lebih ingin menguasai usaha ini dan memajukan usaha ini.</p> <p>Sangat baik</p>

		<p>6. Apakah Bapak memiliki kecocokan (budaya kerja, tugas) dengan pekerjaan yang dijalani saat ini ?</p> <p>7. Apakah manfaat yang Bapak dapatkan ketika bekerja di perusahaan ini baik secara materi atau psikologis ?</p>	<p>Ya. Karena ini saya nyaman bekerja diperusahaan ini</p> <p>Dari insentif yang saya dapatkan sudah mendukungi kebutuhan dan sisi psikologisnya menambah hubungan yang erat dengan masyarakat.</p>
2.	Ade (Karyawan tambang)	<p>1. Apakah Bapak pernah berfikir untuk keluar dari perusahaan ini?</p> <p>2. Apakah Bapak pernah mencoba mencari alternatif pekerjaan lain yang dianggap lebih baik ?</p> <p>3. Apakah Bapak nyaman bekerja disini ? Mengapa Bapak nyaman bekerja di perusahaan ini ?</p> <p>4. Pada perusahaan tambang, lingkungan kerja fisiknya bisa dibilang kurang aman, mengapa Bapak memilih bertahan pada pekerjaan ini ?</p> <p>5. Dari segi lingkungan non fisik, bagaimana hubungan Bapak dengan rekan kerja dan atasan di perusahaan ini?</p>	<p>Pernah</p> <p>Pernah</p> <p>Tidak Karena lingkungan nya kurang nyaman dan Ya, karena lokasi yang dekat, dan banyak teman-teman saya disini.</p> <p>Karena sudah terbiasa</p> <p>Sangat baik</p>

		<p>6. Apakah Bapak memiliki kecocokan (budaya kerja, tugas) dengan pekerjaan yang dijalani saat ini ?</p> <p>7. Apakah manfaat yang Bapak dapatkan ketika bekerja di perusahaan ini baik secara materi atau psikologis ?</p>	<p>Ya, karena tidak banyak aturan dan pekerjaan ini memang sesuai keahlian saya.</p> <p>Insentif dan kenyamanan bekerja karena sudah terbiasa</p>
3.	Ade Kamali (satpam)	<p>1. Apakah Bapak pernah berfikir untuk keluar dari perusahaan ini ?</p> <p>2. Apakah Bapak pernah mencoba mencari alternatif pekerjaan lain yang dianggap lebih baik ?</p> <p>3. Apakah Bapak nyaman bekerja disini ? Mengapa Bapak nyaman bekerja di perusahaan ini ?</p> <p>4. Pada perusahaan tambang, lingkungan kerja fisiknya bisa dibidang kurang aman, mengapa Bapak memilih bertahan pada pekerjaan ini ?</p> <p>5. Dari segi lingkungan non fisik, bagaimana hubungan Bapak dengan rekan kerja dan atasan</p>	<p>Pernah, karena lingkungan kerjanya panas</p> <p>Pernah.</p> <p>Nyaman tidak nyaman, nyaman karena banyak rekan-rekan dan atasan yang baik. Tidak nyaman karena lingkungannya.</p> <p>Karena kebutuhan</p> <p>Sangat baik</p>

		<p>di perusahaan ini ?</p> <p>6. Apakah Bapak memiliki kecocokan (budaya kerja, tugas) dengan pekerjaan yang dijalani saat ini ?</p> <p>7. Apakah manfaat yang Bapak dapatkan ketika bekerja di perusahaan ini baik secara materi atau psikologis ?</p>	<p>Ya. Karena tidak banyak aturan</p> <p>Insentif dan sudah nyaman saja.</p>
--	--	---	--

Keterangan : Penulis tidak mencantumkan hasil seluruh narasumber karena terdapat kesamaan jawaban.

Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada sepuluh orang pegawai dan satu diantaranya adalah atasan diketahui mereka memiliki niat untuk keluar dari perusahaannya. Namun, pada kenyataannya banyak karyawan yang memilih bertahan pada perusahaan yang dibuktikan dengan tingkat *turnover* karyawan yang tidak terlalu tinggi. Berikut data *turnover* karyawan selama kurun waktu 3 tahun.

Tabel 1.2

***Turnover* Karyawan PT Daroba Maju Bersama**

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)				Persentase (%)
	Awal Tahun	Keluar	Masuk	Akhir Tahun	
2017	72	19	15	68	27.14%
2018	68	18	20	70	26.08%
2019	70	25	20	65	37.03%
2020	65	10	16	71	14,70%

Tabel diatas menunjukkan tingkat *turnover* karyawan per tahun. Pada tahun 2017 tercatat karyawan yang keluar sebanyak 19 orang sedangkan yang masuk hanya sebanyak 15 orang. Namun pada tahun 2018 *turnover* karyawan menurun sampai 26.08% yang pada akhirnya tahun 2019 kembali mengalami kenaikan yang besar yaitu 37.03% . Sedangkan pada tahun 2020 karyawan yang memutuskan untuk keluar sebanyak 10 orang. Menurut direksi perusahaan, karyawan yang memutuskan keluar adalah karyawan yang belum lama bekerja. Dengan fakta-fakta tersebut tentunya dipengaruhi oleh berbagai faktor yang menyebabkan karyawan melakukan *turnover*.

Lingkungan kerja (*Work Environment*) adalah salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada PT Daroba Maju Bersama. *Work environment* atau disebut juga dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di tempat kerja dan disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Cahyu et al. 2013). Hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki niat untuk pindah kerja adalah karyawan yang mempunyai masalah dengan lingkungan kerjanya. Dengan lingkungan kerja yang dinilai kurang aman membuat para karyawan memiliki niat untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam perusahaan, karena jika lingkungan kerja buruk maka karyawan cenderung melakukan *turnover*. Namun, seorang karyawan yang bekerja di lingkungan yang lingkungan tersebut mendukungnya untuk melakukan segala aktifitas pekerjaan secara optimal maka akan menghasilkan kinerja yang optimal pula. Pada dasarnya lingkungan kerja yang kondusif akan dapat meningkatkan motivasi karyawan dan prestasi kerja.

Ada dua macam lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, dan kesan betah kerja yang dapat berpengaruh pada pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan tentang hubungan kerja, baik hubungan antara karyawan dan atasan maupun antara sesama rekan kerja (Halimah et al. 2016). Lingkungan fisik

meliputi keadaan yang berkaitan dengan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan serta lokasi pekerjaan.

Pada intinya, lingkungan kerja tidak boleh disepelekan oleh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus semaksimal mungkin menciptakan lingkungan kerja yang nyaman baik dari lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Karena karyawan akan bertahan pada perusahaan dengan lingkungan kerja yang baik sehingga *turnover intention* akan semakin rendah. Dan sebaliknya jika lingkungan kerjanya buruk maka *turnover intention* akan semakin tinggi.

PT Daroba merupakan perusahaan tambang batu, tentunya lingkungan sangat berpengaruh bagi karyawan. Lingkungan yang dirasa berbahaya dan tidak nyaman tentunya membuat karyawan mempunyai niat untuk berpindah kepada pekerjaan lain yang lebih baik. Namun data diatas juga menunjukkan perputaran *turnover* yang tidak terlalu besar, bahkan pada tahun 2018 banyak karyawan yang memilih bertahan, tentunya itu disebabkan oleh faktor lain yang membuat karyawan setia dengan pekerjaannya.

Job embeddedness juga menjadi prediktor terjadinya *turnover intention* karyawan (Ramesh and Gelfand 2010). Koneksi yang positif serta kekekatannya terhadap perusahaan ini dikenal dengan istilah *job embeddedness*. *Job embeddedness* adalah ikatan seberapa baik karyawan merasa sesuai dengan pekerjaannya, komunitasnya dan bagaimana interaksi karyawan di dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan (Felps et al. 2009). Karyawan pada PT Daroba Maju Bersama mengaku bahwa mereka merasa cocok dengan budaya kerja perusahaan yang cenderung tidak banyak aturan dan lebih fleksibel namun tetap memperhatikan target harian. Selain itu kenyamanan hubungan antar rekan kerja dan atasan membuat mereka tetap bertahan pada perusahaan.

Job embeddedness diartikan sebagai perpaduan kekuatan atau faktor-faktor yang membuat orang bertahan untuk tidak meninggalkan organisasinya (Mitchell and Lee 2001). Karyawan yang merasa terkoneksi dan lekat dalam lingkungan kerja serta organisasi, maka mereka akan cenderung bertahan dan meningkatkan kinerjanya dengan pekerjaan yang dimiliki saat ini (Lee et al. 2004). Dapat

disimpulkan bahwa *job embeddedness* merupakan gambaran seorang karyawan yang merasa lekat dengan pekerjaannya atau bisa dikatakan karyawan yang *embeddedness* nya tinggi akan merasa memiliki kecocokan dan nyaman terhadap pekerjaannya dan dia akan berfikir akan ada banyak hal yang dikorbankan jika meninggalkan pekerjaannya.

Kelekatan yang dirasakan oleh karyawan, baik melekat dengan organisasi dan komunitasnya akan membuat karyawan merasa nyaman serta merasakan emosi dan persepsi positif mengenai lingkungan kerjanya, sehingga karyawan akan merasa bahagia dengan pekerjaannya sehari-hari baik dalam situasi formal (saat jam kerja) maupun dalam situasi tidak formal (diluar jam kerja). Jadi, diprediksikan bahwa *job embeddedness* ini bisa mempengaruhi karyawan yang memiliki niat berpindah.

PT Daroba Maju Bersama adalah salah satu perusahaan yang mengalami masalah *turnover intention* tersebut serta banyak penelitian terdahulu yang membahas pengaruh lingkungan kerja dan *job embeddedness* terhadap *turnover intention*. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Ridwan Surrya Pranowo dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada CV. Sukses Sejati Computama) hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Ayu Garnita dan I Wayan Suana dengan judul Pengaruh *Job Embeddedness* dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*, hasilnya menunjukkan bahwa *job embeddedness* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dengan taraf signifikansi $-0,383$. Penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Putri Rarasanti dan I Wayan Suana dengan judul Pengaruh *Job Embeddedness*, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Karya Luhur Permai menunjukkan bahwa *job embeddedness* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Dengan latar belakang masalah tersebut maka penulis mengangkat judul penelitian “**Pengaruh *Work Environment* Terhadap *Turnover Intention* dengan *Job Embeddedness* sebagai Variabel Moderasi**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka masalah yang diidentifikasi dari penelitian ini adalah :

1. Perusahaan umumnya memiliki masalah pada karyawan yang berupa *turnover intention* atau niat seseorang untuk meninggalkan perusahaannya, salah satunya dialami oleh karyawan PT Daroba Maju Bersama.
2. Karyawan memiliki niat berpindah kerja yang disebabkan oleh faktor lingkungan kerja yang dinilai kurang aman dan tidak nyaman.
3. Karyawan memilih bertahan dalam perusahaan karena telah merasa cocok dengan budaya organisasi dan hubungan yang baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja, meskipun mempunyai masalah dengan lingkungan kerjanya.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh negatif *work environment* terhadap *turnover intention* ?
2. Apakah terdapat pengaruh negatif *job embeddedness* terhadap *turnover intention* ?
3. Apakah terdapat pengaruh negatif *work environment* yang dimoderasi oleh *job embeddedness* terhadap *turnover intention* ?

D. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui ada atau tidaknya pengaruh *work environment* terhadap *turnover intention*.
2. Mengetahui ada atau tidaknya pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention*.
3. Mengetahui ada atau tidaknya pengaruh *work environment* yang dimoderasi oleh *job embeddedness* terhadap *turnover intention*.

E. Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi peneliti, penelitian ini merupakan hasil untuk memperdalam ilmu pengetahuan mengenai pengaruh *work environment* terhadap *turnover intention* serta *work environment* yang dimoderasi oleh *job embeddedness*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan *work environment*, *job embeddedness* dan *turnover intention*.
- b. Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pembandingan dengan penelitian yang lain yang memiliki kajian yang sama.
- c. Bagi universitas, hasil penelitian dapat digunakan sebagai sumber referensi bagi mahasiswa lain.

2. Kegunaan Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kepada perusahaan tentang bagaimana *work environment* dimoderasi oleh *job embeddedness* berpengaruh terhadap *turnover intention*.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan kepada perusahaan tentang pentingnya *work environment* dimoderasi oleh *job embeddedness* untuk menurunkan *turnover intention*.

F. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh *Work Environment* terhadap *Turnover Intention*

Lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik perseorangan maupun kelompok (Sedarmayanti 2001). Sedangkan GR Terry dalam (Kurniawaty, Ramly, and Ramlawati 2019) mendefinisikan lingkungan kerja adalah pengorganisasian yang mencakup sarana fisik dan umum di dalam lingkungan dimana para karyawan melaksanakan tugasnya, lokasi, mesin, perabot kantor, blanko-blanko,

penerangan dan sikap mental merupakan faktor-faktor yang membentuk lingkungan.

Menurut Mobley dalam (Halimah et al. 2016) menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*) adalah karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Menciptakan lingkungan kerja yang bagus menjadi hal yang harus diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan demi mempertahankan karyawan yang berkualitas khususnya. Perusahaan harus menciptakan desain lingkungan kerja yang membuat karyawan lekat terhadap organisasi sehingga mereka enggan untuk melakukan *turnover*. Jika lingkungan kerja baik itu fisik maupun nonfisik yang tercipta dalam perusahaan buruk maka sangat besar kemungkinan karyawan memiliki niat untuk berpindah yang berujung meninggalkan organisasi. Maka dapat dikatakan lingkungan kerja sebagai unsur penting untuk terjadinya *turnover intention* karyawan.

2. Pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *Turnover Intention*

Konsep *job embeddedness* pertama kali dikemukakan oleh Mitchel. Mitchel mengungkapkan bahwa konsep *job embeddedness* menggambarkan bagaimana seorang karyawan terikat dengan pekerjaan serta organisasi di mana dia bekerja karena pengaruh aspek-aspek yang berasal dari dalam pekerjaan (*on-the-job*) maupun dari luar pekerjaan (*off-the-job*) (Mitchell et al. 2001). *Job embeddedness* juga dapat didefinisikan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan seseorang untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan dan organisasinya (Bergiel et al., 2009). *Job embeddedness* adalah salah satu perspektif yang mendorong karyawan tetap bertahan dalam organisasi (Mitchell et al. 2001).

Ramesh dan Gelfand (2010) menyebutkan bahwa *job embeddedness* merupakan prediktor terjadinya *turnover* karyawan. Menurut Clinton dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa *job embeddedness* adalah faktor yang juga dipercaya sebagai pemicu adanya *turnover intention* dalam organisasi (Clinton, Knight, and Guest 2012).

Persepsi *embeddedness* individu pada perusahaan, sebagai bentuk keterikatan individu terhadap organisasi dapat mendorong timbulnya kepedulian atau rasa tanggungjawab individu terhadap perusahaan, ini karena individu yang *embedded* akan mempersepsikan dirinya sebagai bagian yang tidak terpisahkan dengan perusahaan. Seseorang yang sudah merasa terikat dengan pekerjaannya akan mempertahankan diri dalam organisasi, baik terikat secara emosional maupun karena sudah nyaman dengan lingkungan yang ada. Karyawan yang memiliki *job embeddedness* akan bertahan pada organisasi sehingga *turnover* karyawan menjadi rendah.

3. Pengaruh *Work Environment* dan *Job Embeddedness* terhadap *Turnover Intention*

Mobley dalam (Ridwan and Pranowo 2016) menyebutkan faktor faktor yang mempengaruhi timbulnya *Turnover Intention* adalah karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. *Job embeddedness* juga dapat menjadi prediktor terjadinya *turnover intention* karyawan (Ramesh and Gelfand 2010).

Para peneliti menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yang berada dalam kontrol perusahaan dan terkait dengan kebijakan manajemen yang diambil perusahaan antara lain, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kelekatan pekerjaan (*Job Embeddedness*), usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja.

Keadaan lingkungan kerja merupakan hal yang tidak bisa diabaikan oleh perusahaan, karena jika lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak nyaman maka akan menimbulkan masalah yaitu *turnover intention*. Namun pengaruh lingkungan kerja tersebut juga dipengaruhi oleh faktor lain yang dianggap dapat memperkuat dan memperlemah pengaruh tersebut yaitu *job embeddedness*. Karyawan yang memiliki kelekatan yang kuat pada pekerjaannya akan memilih bertahan pada organisasi meskipun lingkungan kerjanya dirasa kurang baik.

Penelitian mengenai Pengaruh *Work Environment* terhadap *Turnover Intention* yang dimoderasi oleh *Job Embeddedness* secara spesifik belum dilakukan berdasarkan literature yang telah dicari. Namun peneliti mengembangkan literature yang dilakukan oleh Sitti Nur Qalbi, Muhammad Jufri, Nur Afni Indahari yang menguji variable *Job Embeddednes* terhadap *Turnover Intention* dan penelitian yang dilakukan Ridwan Suryo Pranowo yang menguji variable Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention*, dan penulis mengembangkan uji moderasi untuk melihat seberapa kuat pengaruh variabel dependen dan independen sebelum dan sesudah dimoderasi.

G. Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini, tentunya menggunakan sumber-sumber dan literatur-literatur yang relevan sebagai rujukan. Berikut beberapa penelitian terdahulu terkait variabel-variabel yang digunakan.

Tabel 1.3
Penelitian Terdahulu

Nama peneliti dan tahun penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Ridwan Surrya Pranowo (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada CV. Sukses Sejati Computama)	Hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh negative terhadap Turnover Intention
Tika Nur Halimah, Aziz Fathoni, dan Maria M Minasih (2016)	Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pamuniaga di	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negative terhadap turnover

	Gelael Supermarket	intention.
Sivellea Firdaus, Muslichah Erma Widiana, Abdul Fattah	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan PT Supranusa Indogita Tbk. Sidoarjo	Menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention.
Sitti Nur Qalbi, Muhammad Jufri, Nur Afni Indahari	Pengaruh Job Embeddedness terhadap Intensi Turnover Karyawan Caroline Officer PT Infomedia Nusanta	Hasil uji statistik terhadap data yang diperoleh di lapangan, ditemukan bukti bahwa terdapat korelasi negatif antara job embeddedness dengan intensi turnover. Besar koefisien korelasi tersebut adalah 0,662
Ni Made Ayu Garnita dan I Wayan Suana (2014)	Pengaruh Job Embeddedness dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention	Hasilnya menunjukkan bahwa job embeddedness berpengaruh negative terhadap turnover intention dengan taraf signifikansi -0,383.
Ida Ayu Putri Rarasanti dan I Wayan Suana (2016)	Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention Karyawan PT Karya Luhur Permai	Menunjukkan bahwa job embeddedness berpengaruh negatif terhadap turnover intention.
Ira Meirina, Feri Ferdian, Pasaribu, Hijriyantomi Suyuthie (2018)	The Influence of Work Environment Towards Turnover Intention of Employee Of 4 Star Hotels In Padang City	Menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention dengan t hitung sebesar 10,568 dengan taraf signifikansi 0,000. .

Rutinaias Haholongan (2018)	Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Terhadap Turnover Intention Perusahaan	Menunjukkan hasil t hitung sebesar 9,059 dengan taraf signifikansi 0,000 dan berpengaruh positif
I Dewa Gede Dharma Putra, I Wayan Mudiarta Utama (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention di Mayaloka Villas Seminyak.	Hail menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan taraf signifikansi 0,046 dan pengaruhnya negatif.

Data diatas merupakan penelitian terdahulu terkait variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian terdahulu mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention selain itu ada pula yang menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* adalah positif. Selanjutnya, penelitian terdahulu mengenai pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention* dengan sifat hubungan negatif. Akhirnya, penulis ingin mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* setelah dimoderasi oleh *job embeddedness*

H. Hipotesis Penelitian

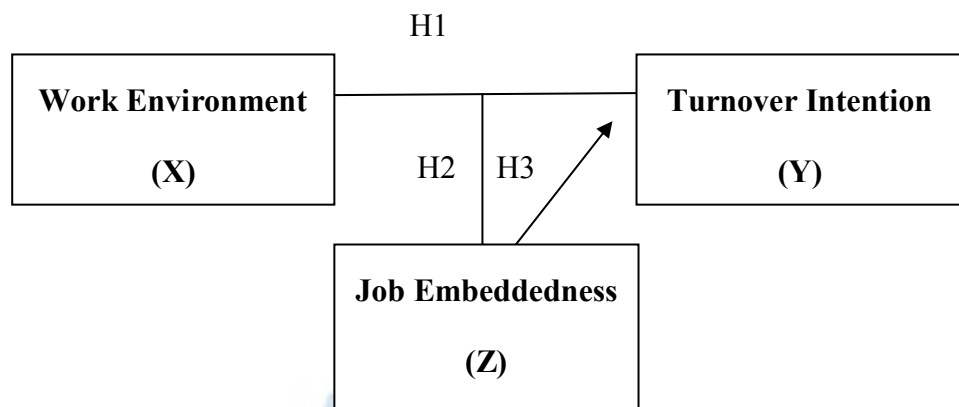
- H₀ 1 : Tidak terdapat pengaruh negatif antara *work environment* terhadap *turnover intention*

Ha1 : Terdapat pengaruh negatif antara *work environment* terhadap *turnover intention*
- H₀ 2 : Tidak terdapat pengaruh negatif antara *job embeddedness* terhadap *turnover intention*

Ha2 : Terdapat pengaruh negatif antara *job embeddedness* terhadap *turnover intention*
- H₀ 3 : Tidak terdapat pengaruh negatif antara *work environment* terhadap *turnover intention* yang dimoderasi oleh *job embeddedness*

Ha3 : Terdapat pengaruh negatif antara *work environment* terhadap *turnover intention* yang dimoderasi oleh *job embeddedness*

I. Model Penelitian



Gambar 1.1
Model Penelitian

