

## Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Terhadap Turnover Intention pada PT Anping Seafood Indonesia

Elric Juniko Korengkeng  
Wehelmina Rumawas  
Sandra Ingried Asaloei

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi  
anggelymawei13@gmail.com

---

### ABSTRACT

The high turnover rate in the company is a big challenge that can disrupt organizational stability and reduce team effectiveness. The same thing was also experienced by PT Anping Seafood Indonesia. This phenomenon is usually related to several factors, such as work engagement and work environment, that influence an employee's decision to stay employed or seek opportunities elsewhere. The purpose of this study is to analyze the influence of work involvement and work environment on turnover intention at PT Anping Seafood Indonesia. The research method used is a quantitative method with multiple linear regression analysis techniques. The population used is 55 employees of PT Anping Seafood Indonesia. The results showed that work engagement had a greater influence on turnover intention compared to the work environment, although both factors were significant in influencing employees' intention to leave the company.

*Keyword:* Job Involvement, Turnover Intention, Work Environment.

---

### ABSTRAK

Peningkatan turnover di perusahaan menjadi tantangan besar yang dapat menganggu stabilitas organisasi dan menurunkan efektivitas kerja tim. Kondisi serupa juga dialami oleh PT Anping Seafood Indonesia. Fenomena ini biasanya berhubungan dengan beberapa faktor, seperti keterlibatan kerja dan lingkungan kerja, yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja atau mencari peluang di tempat lain. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh keterlibatan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada PT Anping Seafood Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Populasi yang digunakan sebanyak 55 karyawan PT Anping Seafood Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap turnover intention dibandingkan dengan lingkungan kerja, meskipun kedua faktor tersebut signifikan dalam mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Kata Kunci: Keterlibatan Kerja, Turnover Intention, Lingkungan Kerja

---

### PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini, menuntut setiap perusahaan untuk lebih cerdas dan kreatif dalam mengikuti persaingan serta tantangan seperti sekarang ini. Cara mengelola dengan efektif dan efesien sumber daya manusia juga adalah hal yang diperhitungkan untuk kelangsungan perusahaan. Guna mencapai tujuan perusahaan melalui karyawan, perusahaan harus dapat menjaga kepuasan kerja karyawannya.

Persaingan perusahaan dewasa ini yang tidak hanya fokus pada profitabilitas perusahaan. Perusahaan juga dituntut untuk bisa mengelola dan mempertahankan sumber daya manusia sedemikian rupa untuk mencapai tujuan. Apabila sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka karyawan akan merasa tidak diperhatikan sehingga membuat mereka tidak bersemangat dan tidak puas dalam bekerja, yang akhirnya menimbulkan keinginan karyawan untuk keluar atau mengundurkan diri dari perusahaan dan mencari pekerjaan yang lebih baik.

Keterlibatan kerja juga bisa menjadi hal yang patut diperhatikan oleh perusahaan yang memungkinkan terjadinya turnover intention pada perusahaan. Faktor tersebut menjadi tolak ukur perusahaan dalam melihat kompetenitas sumber daya manusia. Selain itu, lingkungan kerja juga bisa menjadi alasan untuk sumber daya manusia itu sendiri dalam mengambil keputusan untuk bertahan di perusahaan tersebut atau tidak, sehingga perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Dari permasalahan diatas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah keterlibatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap turnover intention pada PT. Anping Seafood Indonesia ataupun sebaliknya. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam memperhatikan keterlibatan kerja, lingkungan kerja dan turnover intention. Sementara bagi mahasiswa dan perguruan tinggi dapat memberikan kontribusi berupa pengembangan ilmu dari permasalahan tersebut.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Keterlibatan Kerja**

Keterlibatan kerja adalah tingkatan dimana pekerja membenamkan diri dengan pekerjaan mereka, menginvestigasikan waktu dan energi di dalamnya, melihat pekerjaan sebagai pusat dari kehidupan mereka secara keseluruhan (Munparidi & Sayuti, 2020).

Menurut Lee et al. (2024), keterlibatan kerja karyawan adalah sebuah konsep penting dalam manajemen organisasi yang mencerminkan sejauh mana seorang karyawan secara sukarela memberikan upaya ekstra, yang dikenal sebagai discretionary effort, dalam menjalankan tugas-tugasnya. Discretionary effort merujuk pada upaya tambahan yang dilakukan oleh karyawan di luar tuntutan pekerjaan dasar mereka, yang didorong oleh kesadaran dan kemauan untuk bertindak demi kepentingan organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi adalah individu yang tidak hanya sekadar memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka, tetapi juga menunjukkan antusiasme, komitmen, dan dedikasi yang penuh terhadap pekerjaan mereka. Keterlibatan kerja yang tinggi ditandai oleh kemampuan karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal dengan melibatkan diri secara aktif dalam berbagai aspek pekerjaan mereka. Mereka cenderung bersikap proaktif, mencari solusi untuk tantangan yang dihadapi, serta bekerja dengan semangat untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Istijanto (2005), menyatakan bahwa ada 6 indikator yang dapat digunakan dalam mengukur tinggi rendahnya keterlibatan kerja sebagai berikut:

- 1) Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan.
- 2) Pekerjaan adalah prioritas utama dan merasa bahwa pekerjaan sebagai sesuatu yang menarik dalam kehidupannya.
- 3) Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri.
- 4) Keterlibatan mental dan emosional.
- 5) Motivasi kontribusi antara manajer dengan karyawannya, serta
- 6) Tanggung jawab.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merujuk pada berbagai aspek yang membentuk suasana dan kondisi di tempat seseorang melakukan pekerjaannya. Menurut Oktavianus et al. (2024), lingkungan kerja mencakup elemen-elemen fisik, sosial, dan psikologis yang ada di sekitar karyawan selama mereka menjalankan tugasnya. Dari segi fisik, hal ini meliputi faktor-faktor seperti desain ruang kerja yang ergonomis, pencahayaan yang memadai, suhu yang nyaman, tingkat kebisingan yang terkendali, dan fasilitas pendukung lainnya yang dirancang untuk meningkatkan produktivitas. Sementara itu, dari aspek sosial, lingkungan kerja juga mencakup hubungan interpersonal yang terjalin antara karyawan dengan rekan kerja dan atasan, serta interaksi yang mendorong kerja sama tim. Budaya organisasi juga menjadi bagian penting dari lingkungan kerja, karena budaya ini menciptakan kerangka nilai dan norma yang mengatur cara karyawan berperilaku dan berkomunikasi.

Menurut Jannah et al. (2018), lingkungan kerja yang baik tidak hanya berfungsi untuk menyediakan tempat yang aman dan nyaman bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, tetapi juga memiliki dampak yang lebih luas terhadap berbagai aspek lainnya. Lingkungan kerja yang ideal dapat meningkatkan kolaborasi antara tim, menciptakan komunikasi yang efektif di

semua tingkat organisasi, dan mendukung kesejahteraan psikologis karyawan. Disisi lain, Sofyan (2013) menjelaskan bahwa indikator pada lingkungan kerja ialah dari faktor-faktor lingkungan kerja secara garis besarnya, yakni: fasilitas kerja, upah dan tunjangan, serta hubungan kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas sebagai pekerja.

### **Turnover Intention**

Menurut Ksama & Wibawa (2016), turnover intention adalah suatu permasalahan yang kerap muncul dalam suatu organisasi dan berhubungan dengan keinginan karyawan untuk meninggalkan tempat kerjanya. Turnover intention menunjukkan adanya potensi pergeseran sumber daya manusia yang tidak hanya mencerminkan ketidakpuasan individu terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti lingkungan kerja, sistem pengelolaan, atau imbalan, tetapi juga mengindikasikan kurangnya keterikatan emosional dan komitmen terhadap visi serta nilai-nilai organisasi. Fenomena ini dapat menjadi ancaman bagi stabilitas dan keberlanjutan operasional perusahaan.

Menurut Sutanto et al. (2013), terdapat berbagai faktor yang dapat menyebabkan terjadinya turnover di dalam suatu organisasi. Salah satu faktor utama adalah tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan. Stres ini sering kali muncul akibat beban kerja yang berlebihan, tekanan dari atasan, atau konflik yang tidak terselesaikan di tempat kerja. Selain itu, rendahnya tingkat kepuasan kerja juga menjadi penyebab signifikan. Ketidakpuasan ini dapat berasal dari ketidakcocokan antara harapan karyawan dan realitas pekerjaan, gaji yang tidak memadai, atau kurangnya penghargaan atas kinerja yang telah dilakukan. Faktor lain yang turut memengaruhi adalah rendahnya komitmen organisasional, yaitu kurangnya rasa keterikatan atau loyalitas karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan. Lingkungan kerja yang kurang kondusif juga berkontribusi, seperti kondisi fisik tempat kerja yang tidak nyaman, hubungan antarpegawai yang kurang harmonis, atau budaya kerja yang tidak mendukung. Selain faktor-faktor tersebut, masih ada berbagai penyebab lain yang bisa memengaruhi turnover, termasuk kesempatan pengembangan karier yang terbatas, kurangnya komunikasi yang efektif, dan minimnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Semua faktor ini, baik secara individual maupun kolektif, dapat menciptakan dorongan bagi karyawan untuk meninggalkan organisasi.

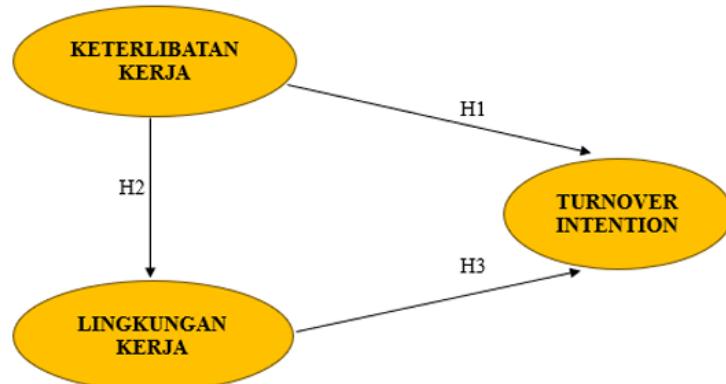
Dari beberapa penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa turnover intention dapat memberikan gambaran tentang rendahnya loyalitas karyawan terhadap organisasi yang berdampak langsung pada penurunan kinerja, produktivitas, dan stabilitas operasional perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan *turnover intention* menjadi isu strategis yang memerlukan perhatian serius dari manajemen.

## **PENELITIAN TERDAHULU**

**Tabel 1 Penelitian Terdahulu**

Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
Rumawas (2021)	<i>Employee Organizational Commitment and Its Effect On Turnover Intention Behavior In Multi-Finance Industry.</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap sikap keluar, norma subjektif dan kontrol perilaku yang dirasakan. Dengan demikian, hal itu berdampak pada <i>turnover intention</i> karyawan.
Kristoper et al. (2023)	Ketarlibatan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Royal Coconut Airmadidi engaruh Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan Konsumen Berbelanja Pada PT Jumbo Swalayan Manado	Penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja dan keterlibatan kerja, dan juga ada pengaruh negatif dan tidak signifikan antara pelatihan kerja dan <i>turnover intention</i> , dan yang terakhir ada pengaruh negatif dan signifikan antara keterlibatan kerja dan <i>turnover intention</i> .
Bagit et al. (2023)	Pengaruh Pengembangan SDM dan Keterlibatan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan PT. Pegadaian terhadap keterlibatan kerja. Selanjutnya, tidak adanya (Persero) Cabang Bisnis Mikro Manado Selatan	Hasil Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara pengembangan SDM terhadap <i>turnover intention</i> .

## KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

## METODE PENELITIAN

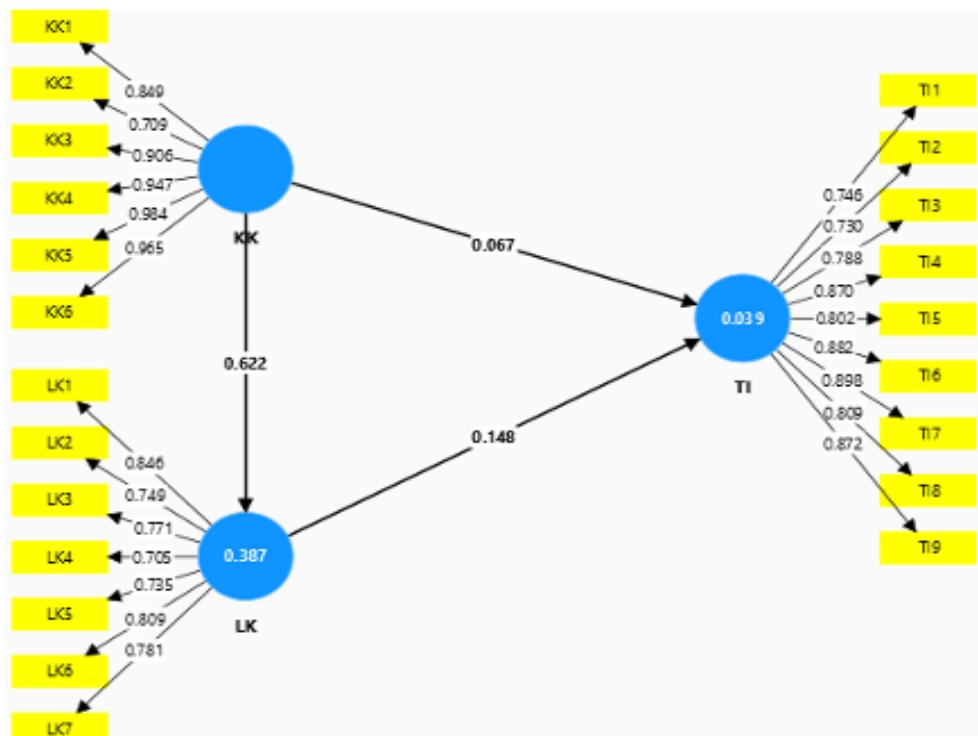
Dalam penelitian ini, peneliti memilih PT. Anping Seafood Indonesia yang beralamat di Jl. Efraim Lengkong, Kelurahan Manembo-Nembo, Kec. Matuari, Bitung, Sulawesi Utara.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengolahan data pemodelan persamaan structural (Structural Equation Modelling) atau lebih dikenal dengan SEM dan ditentukan jumlah sampel sebanyak 55 sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh.

Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan daftar pertanyaan. Sementara itu, sumber data yang digunakan ada data primer dan data sekunder.

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Inner Model



Gambar 2 Inner Model

Sumber: Data diolah (2025)

### R Square

Berdasarkan Tabel 2 R2 LK 0.387 (38.7%). Dengan artian bahwa kemampuan dari variabel Lingkungan Kerja (LK) dalam menjelaskan atau mempengaruhi variable lain berada pada tingkat moderat. Lingkungan Kerja (LK) berpengaruh sebesar 38.7% pada Keterlibatan Kerja (KK) dan Lingkungan Kerja (LK), sedangkan sisanya 61.3% (100% - 38.7%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 2 Hasil R Square

R-Square	
LK	0.387
TI	0.039

Sumber: Data diolah (2025)

### Uji Hipotesis

Tabel 3 Hasil Uji Hipotesis

	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values
KK -> LK	0.622	7.176	0.000
KK -> TI	0.159	0.832	0.405
LK -> TI	0.148	0.503	0.615

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel hasil pengujian hipotesis di atas menunjukkan:

1. Variabel Keterlibatan Kerja → Lingkungan Kerja dengan nilai signifikan 0.000 yang dimana lebih kecil dari nilai 0.050. Maka H0 ditolak dan Ha diterima. Maka terdapat pengaruh antara variabel Keterlibatan Kerja terhadap Lingkungan Kerja.
2. Variabel Keterlibatan Kerja → Turnover Intention nilai signifikan sebesar 0.405 yang dimana lebih kecil dari nilai 0.050. Maka H0 diterima dan Ha ditolak. Maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara variabel Keterlibatan Kerja terhadap Turnover Intention.
3. Variabel Lingkungan Kerja → Turnover Intention nilai signifikan sebesar 0.615 yang dimana lebih besar dari nilai 0.050. Maka H0 diterima dan Ha ditolak. Maka tidak terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention.

## PEMBAHASAN

Pada hasil uji hipotesis di atas menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari Keterlibatan Kerja terhadap Lingkungan Kerja. Bahwa ini ditandai dengan Keterlibatan Kerja dari karyawan PT. Anping Seafood Indonesia memberikan pengaruh positif pada Lingkungan Kerja pada PT. Anping Seafood Indonesia. Hal itu mendeskripsikan bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh positif pada Lingkungan Kerja.

Hasil analisis pada variabel ini menunjukkan adanya pengaruh yang tidak signifikan antara Keterlibatan Kerja terhadap Turnover Intention. Hal ini dapat dibuktikan oleh nilai T statistik yang tidak melebihi ambang batas. Dengan nilai T yang tidak melebihi ambang batas, hipotesis menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang tidak signifikan antara Keterlibatan Kerja terhadap Turnover Intention, dimana dapat di simpulkan bahwa Keterlibatan Kerja tidak begitu mempengaruhi niat karyawan PT. Anping Seafood Indonesia untuk keluar dari perusahaan tersebut.

Hasil analisis pada variabel ini menunjukkan adanya pengaruh yang tidak signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention. Hal ini dapat dibuktikan oleh nilai T statistik yang tidak melebihi ambang batas. Dengan nilai T yang tidak melebihi ambang batas, hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention, dimana dapat di simpulkan bahwa Lingkungan Kerja tidak begitu mempengaruhi niat karyawan PT. Anping Seafood Indonesia untuk keluar dari perusahaan tersebut.

## **SIMPULAN**

Penelitian ini menyimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara Keterlibatan Kerja terhadap Lingkungan Kerja. Adanya pengaruh yang tidak signifikan antara Keterlibatan Kerja terhadap Turnover Intention. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bagit, A., Rumawas, W., & Tamengkel, L. F. (2023). Pengaruh Pengembangan SDM dan Keterlibatan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bisnis Mikro Manado Selatan. 4(1), 112–124.
- Istijanto. (2005). Riset Sumber Daya Manusia. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Jannah, N. B., Sujana, N., & Zukhri, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Bali Maya Permai Negara Jembrana. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, 10(1), 316–325. <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20150>
- Kristoper, L., Ventje, S., & Wehelmina, T. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Royal Coconut Airmadidi. 4(4).
- Ksama, I. B. P. T., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh Leader-Member Exchange, Role Stress dan Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention. E-Jurnal Manajemen Unud, 5(10), 6174–6200.
- Lee, M. C. C., Sim, B. Y. H., & Tuckey, M. R. (2024). Comparing effects of toxic leadership and team social support on job insecurity, role ambiguity, work engagement, and job performance: A multilevel mediational perspective. Asia Pacific Management Review, 29(1), 115–126. <https://doi.org/10.1016/j.apmrv.2023.09.002>
- Munparidi, & Sayuti, J. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis, 1(1), 36–46. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.3952892>
- Oktavianus, H. F., Burin, S. N. B., & Paridy, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja , Keadilan Bekerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Kupang. Journal Of Social Science Research, 4(1), 7189–7199. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/innovative.v4i1.7825>
- Rumawas, W. (2021). Employee Organizational Commitment and Its Effect On Turnover Intention Behavior In Multi-Finance Industry. Asia Pacific Management and Business Application, 010(02), 211–226. <https://doi.org/10.21776/ub.apmba.2021.010.02.7>
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. Malikussaleh Industrial Engineering Jurnal, 2(1), 18–23.
- Sutanto, Eddy Madiono, & Carin Gunawan. (2013). Kepuasan kerja, komitmen organisasional dan turnover intentions. Jurnal Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis.