

LINGKUNGAN KERJA (FISIK DAN SOSIAL) SEBAGAI PREDIKTOR *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT X BOYOLALI

Oleh

Fera Sulistiyana¹, Sutarto Wijono²

^{1,2} Program Studi S1 Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga

Email: ¹ferasulistiyana339@gmail.com

Article History:

Received: 09-05-2025

Revised: 28-05-2025

Accepted: 12-06-2025

Keywords:

Lingkungan Kerja
(Fisik Dan Sosial),
Turnover Intention

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lingkungan kerja (fisik dan sosial) sebagai prediktor turnover intention karyawan PT X Boyolali. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampling jenuh dan didapatkan jumlah sampel sebanyak 75 orang karyawan. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala lingkungan kerja (fisik dan sosial) dan skala turnover intention. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner google form, sedangkan analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS 24 menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil analisis menunjukkan $R^2 = 21.8\%$: $p < 0.05$, hal ini menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja (fisik dan sosial) terhadap turnover intention. Semakin tinggi kualitas lingkungan kerja (fisik dan sosial) yang diterapkan maka semakin rendah tingkat turnover intention, begitupun sebaliknya. Pada intinya, lingkungan kerja yang mendukung baik secara fisik maupun sosial, dapat mengurangi turnover intention pada karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Sehingga, perusahaan perlu meningkatkan kualitas dan kompetensi SDM agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Tetapi, mengelola SDM bukanlah tugas yang mudah. Salah satu tantangan yang sering dihadapi perusahaan adalah tingginya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*). Penyebab kecenderungan terjadinya *turnover intention* di suatu perusahaan, salah satunya karena lingkungan pekerjaan (Al-Suraihi et al., 2021). Dalam dunia industri, terdapat kecenderungan untuk melakukan berbagai upaya dalam menghadapi perubahan yang terjadi. Para pelaku industri berusaha merancang strategi yang efektif dan memiliki daya saing guna menghadapi persaingan di tingkat global (Istifa, 2024). Hal tersebut juga dialami oleh PT X Boyolali, dimana manajemen melakukan perubahan dan beradaptasi guna menghadapi perkembangan teknologi yang semakin maju. Dalam situasi ini, karyawan di dorong untuk terus dapat mengembangkan diri agar dapat bertahan di perusahaan. Tetapi, beberapa karyawan memilih untuk mengundurkan diri akibat perubahan yang terjadi. Salah satu faktor yang paling mempengaruhi *turnover intention* adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja

menggambarkan kondisi fisik, sosial dan psikologis yang ada di tempat kerja (Haq et al., 2022). Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting terhadap *turnover intention*, karena mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap niat karyawan untuk keluar dari perusahaan (Erwinda Hesti Pertiwi et al., 2024).

Peneliti melakukan wawancara dengan 10 orang karyawan yang bekerja di PT X Boyolali, menunjukkan bahwa terdapat 2 orang karyawan menyatakan diri bahwa mereka merasa tidak nyaman berada di lingkungan pekerjaan dan sering berpikir untuk mengajukan pengunduran diri. Lalu, 1 orang karyawan mengeluhkan ingin mencari alternatif pekerjaan lain karena upah yang dirasa tidak sesuai disaat pendapatan mereka yang hanya bergantung pada komisi saja. Sementara itu, 7 orang karyawan tetap bertahan karena merasa nyaman dengan interaksi sosial dan lingkungan di tempat kerja. Hasil wawancara juga didukung oleh data sebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti terhadap 30 orang karyawan di PT X Boyolali. Peneliti menyebarkan kuesioner berdasarkan aspek *turnover intention* dari Mobley (2011) untuk melihat intensi *turnover* selama bekerja di perusahaan. Diperoleh data bahwa terdapat 6 responden (20%) saat ini sedang mencari informasi lowongan pekerjaan di perusahaan lain, 9 responden (30%) merasa kemampuannya tidak berkembang selama bekerja, dan 15 responden (50%) tetap ingin bekerja di perusahaan X Boyolali.

Berdasarkan fenomena yang dijelaskan sebelumnya, dapat diduga bahwa perilaku *turnover intention* perlu untuk diteliti mengingat betapa pentingnya bagi perusahaan. Penelitian mengenai *turnover intention* karyawan menjadi penting karena dapat menghambat jalannya suatu perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian Davidescu et al. (2020), yang menyatakan bahwa tenaga kerja adalah salah satu aset terpenting dalam suatu perusahaan karena mempunyai peran penting dalam proses pengembangan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Penelitian lain juga dilakukan oleh Lestari et al. (2020), yang menyatakan bahwa tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan suatu ukuran yang sering dijadikan indikasi adanya suatu masalah yang mendasari dalam organisasi. Maka dari itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan agar perusahaan dapat meminimalisir tingkat *turnover intention* yang ada (Zhang et al., 2019).

Adapun dampak *turnover intention* bagi perusahaan seperti memberikan citra yang negatif bagi perusahaan karena dianggap tidak dapat memperhatikan kebutuhan karyawan, yang pada akhirnya dapat menghambat produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Zafar et al. (2022) yang menyatakan bahwa *turnover intention* yang tinggi juga dapat menurunkan kepercayaan karyawan dan membuat karyawan menjadi kurang berdedikasi terhadap perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Lepak (2024), juga menunjukkan bahwa *turnover intention* dapat menyebabkan perusahaan kehilangan produktivitas karyawan, diharuskan melakukan perekrutan karyawan baru, terjadinya penurunan moral, kehilangan peluang penjualan, dan menanggung biaya tambahan untuk pelatihan karyawan baru yang dapat dihindari apabila perusahaan mempertahankan karyawan sejak awal. Selain itu, terdapat dampak positif dari *turnover intention*, seperti terbukanya kesempatan kerja bagi individu yang lebih terampil, memiliki motivasi kerja yang tinggi, serta loyal untuk dapat mengembangkan karirnya (Nugraheni et al., 2022).

Terdapat faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* dalam perusahaan, diantaranya karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi (Mobley, 2011). Dari beberapa faktor tersebut, peneliti mengambil salah satu faktor yaitu lingkungan kerja. Faktor lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan sosial (Mobley, 2011). Lingkungan fisik dapat diartikan sebagai lingkungan yang tidak hidup seperti kondisi bangunan, udara, tata letak kantor, dan pencahayaan. Sedangkan lingkungan sosial adalah lingkungan dimana individu hidup dan mempengaruhi perilaku dengan membentuk norma dan menegakkan pola kontrol sosial yang baik terhadap lingkungannya (McNeill et al., 2006). Faktor lingkungan kerja menjadi salah satu penyebab *turnover intention*. Berdasarkan hasil analisis oleh Sazili et al. (2022), diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Semakin baik lingkungan kerja, maka semakin rendah tingkat *turnover intention* terjadi (Pahlawan & Wahyuni, 2022).

Lingkungan kerja dalam organisasi memiliki arti penting bagi individu yang melakukan aktivitas di dalamnya, karena lingkungan kerja ini secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi diri individu dalam melaksanakan tugas yang dikerjakan. Hal ini didukung oleh penelitian Apriyanto & Haryono (2020), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup semua hal di sekitar karyawan, baik yang bersifat fisik maupun sosial, yang dapat mempengaruhi diri tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan adalah salah satu strategi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Mardiani & Widiyanto, 2021). Karyawan dapat mencapai kinerja yang optimal ketika didukung oleh lingkungan kerja yang tepat.

Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya memiliki karakteristik subjek yang berbeda, dimana penelitian terdahulu menggunakan subjek tenaga kerja kesehatan dan industri garmen. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk meneliti di PT X Boyolali yang bergerak di bidang teknik, khususnya dalam penyediaan dan manufaktur alat-alat teknik serta mesin industri, dengan jumlah sampel sebanyak 75 karyawan aktif yang berusia 20 hingga 50 tahun. Penelitian ini menunjukkan kebaruan yang signifikan karena penelitian ini melihat lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT X Boyolali. Dengan mempertimbangkan karakteristik karyawan dan karakteristik perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi dan manfaat yang positif. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memperbaiki kebijakan sumber daya manusia agar lebih mendukung lingkungan kerja yang positif, yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mengurangi niat untuk berpindah kerja. Sehingga, penelitian tentang lingkungan kerja (fisik & sosial) sebagai prediktor *turnover intention* masih menarik untuk diteliti.

A. Rumusan Masalah

Apakah lingkungan kerja (fisik & sosial) merupakan prediktor *turnover intention* karyawan PT X Boyolali?

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui lingkungan kerja (fisik & sosial) sebagai prediktor *turnover intention* karyawan PT X Boyolali

LANDASAN TEORI

A. *Turnover Intention*

1. Definisi *Turnover Intention*

Mobley (1978), berpendapat bahwa *turnover intention* merupakan kecenderungan atau niat untuk mengundurkan diri secara sukarela atau berpindah ke tempat kerja lain berdasarkan pilihannya sendiri. Sedangkan menurut Mueller & Price (1990), *turnover intention* merupakan kecenderungan atau keinginan karyawan untuk berhenti mengerjakan pekerjaannya berdasarkan pilihannya sendiri. Bothma & Roodt (2013) juga mengungkapkan bahwa *turnover intention* merupakan karyawan yang memiliki perasaan untuk meninggalkan organisasi. Selain itu, Varshney (2014) juga menegaskan bahwa *turnover intention* merupakan perspektif subjektif anggota organisasi untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini demi kesempatan kerja yang lain.

Dari beberapa definisi yang ditemukan, peneliti memutuskan untuk menggunakan definisi dari Mobley (1978) sebagai landasan teori. Mobley (1978) telah menyusun *Turnover Intention Scale (TIS)* yang dapat digunakan untuk mengukur keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini. Hal ini dianggap relevan dengan tujuan penelitian yang dibuat.

2. Aspek-aspek *Turnover Intention*

Mobley (2011) menyatakan bahwa terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi *turnover intention*, yaitu:

- Thinking of quitting* (adanya pikiran untuk keluar dari organisasi)
Keputusan karyawan untuk mengundurkan diri dan meninggalkan perusahaan yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor.
- Intention to search* (intensi mencari pekerjaan di tempat lain)
Keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan baru yang lebih sesuai dengan kemampuannya dapat menjadi faktor pemicu meningkatnya rasa bosan dalam bekerja.
- Intention to quit* (intensi untuk keluar meninggalkan perusahaan)
Kondisi ini berasal dari keputusan pribadi karyawan untuk berhenti bekerja di suatu perusahaan, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Keputusan mengenai apakah seorang karyawan akan tetap bekerja atau keluar dari perusahaan adalah hal mutlak yang dimiliki oleh karyawan tersebut sehingga pihak lain tidak berhak untuk campur tangan dalam proses pengambilan keputusan ini.

3. Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Mobley (2011), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah kerja (*turnover intention*), antara lain:

- Karakteristik Individu
Organisasi merupakan sebuah kesatuan yang berperan sebagai tempat bagi individu-individu yang terlibat didalamnya untuk bersama-sama mewujudkan tujuan yang telah disepakati. Guna mewujudkan tujuan organisasi, diperlukan interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Beberapa karakteristik individu yang dapat mempengaruhi keinginan untuk berpindah pekerjaan antara lain adalah usia, pendidikan, dan status perkawinan.
- Lingkungan Kerja
Terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan sosial. Lingkungan fisik meliputi faktor-

faktor seperti suhu, cuaca, desain bangunan, pencahayaan, konstruksi, serta lokasi tempat kerja. Sementara itu, lingkungan sosial berkaitan dengan aspek sosial dan budaya di lingkungan kerja, termasuk interaksi antar karyawan serta kualitas kehidupan kerja karyawan.

c. Kepuasan Kerja

Didefinisikan sebagai salah satu variabel psikologis yang paling sering dianalisis dalam model *intention to leave*. Beberapa faktor kepuasan kerja yang terbukti memiliki keterikatan dengan keinginan individu untuk keluar dari organisasi meliputi kepuasan terhadap upah dan kesempatan promosi, kepuasan terhadap atasan, kepuasan dalam berinteraksi dengan rekan kerja, serta kepuasan terhadap tugas dan isi pekerjaan yang dijalani.

d. Komitmen Organisasi

Penelitian mengenai “keinginan untuk meninggalkan” mencakup konstruk komitmen organisasional sebagai salah satu faktor yang menjelaskan proses ini. Komitmen organisasional mencerminkan respon emosional individu terhadap keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan kerja mengarah pada respons emosional terhadap aspek-aspek tertentu dari pekerjaan.

B. Lingkungan Kerja

1. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan karakteristik fisik dan sosial yang mempengaruhi individu saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja (Moos, 1994). Selain itu, Kohun (1992), menjelaskan lingkungan kerja sebagai suatu keseluruhan yang mencakup totalitas kekuatan, tindakan, faktor-faktor lain yang mempengaruhi, serta berpotensi mengganggu aktivitas dan kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan organisasi meliputi sistem, prosedur, praktik, nilai, dan filosofi. Menurut Jain & Kaur (2014), mendeskripsikan bahwa lingkungan kerja merupakan aspek komprehensif yang terdiri dari aspek psikologis, sosial, dan fisik yang berkisar pada situasi kerja. Satyvendra (2019), menegaskan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat dimana individu menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Lingkungan ini mencakup berbagai aspek seperti peralatan, sistem, struktur, dan prosedur yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara positif maupun negatif.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti memutuskan untuk menggunakan definisi dari Moos (1994) sebagai landasan teori, dikarenakan relevan dan mencakup seluruh aspek variabel lingkungan kerja yang dimiliki peneliti.

2. Dimensi Lingkungan Kerja

Dimensi-dimensi lingkungan kerja menurut Moos (1994), antara lain :

a. *Relationship* (hubungan)

Dijelaskan sebagai karakteristik dan intensitas hubungan interpersonal di tempat kerja. Dimensi *relationship* diukur melalui beberapa indikator, yaitu keterlibatan, kohesi rekan kerja, dan dukungan supervisor. Keterlibatan mencerminkan tingkat kepedulian dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya. Kohesi rekan kerja menggambarkan sejauh mana karyawan bersikap ramah dan saling mendukung satu sama lain. Sedangkan

dukungan supervisor mencerminkan sejauh mana manajemen memberikan dukungan kepada karyawan serta mendorong mereka untuk saling mendukung satu sama lain.

b. *Personal growth* (pertumbuhan pribadi)

Dimensi ini diartikan sebagai kesempatan dalam lingkungan kerja untuk pengembangan diri dan pertumbuhan pribadi. Dimensi ini mencakup beberapa indikator, yaitu otonomi, orientasi tugas, dan tekanan kerja. Otonomi menggambarkan sejauh mana karyawan diberikan dorongan untuk bersikap mandiri dan mengambil keputusan secara independen. Orientasi tugas menunjukkan sejauh mana penekanan diberikan pada perencanaan yang terorganisir, efisiensi, dan penyelesaian pekerjaan. Tekanan kerja merujuk pada tingkat dimana tuntutan pekerjaan yang tinggi dan keterbatasan waktu mendominasi suasana kerja.

c. *System maintenance and change* (sistem pemeliharaan dan perubahan)

Dimensi ini menggambarkan sejauh mana lingkungan kerja terorganisir, memiliki kejelasan dalam menyampaikan harapan, mampu menjaga kontrol, dan responsif terhadap perubahan. Dimensi ini mencakup berbagai indikator, yaitu kejelasan, kontrol manajemen (*managerial control*), inovasi, dan kenyamanan fisik. Kejelasan mengacu pada sejauh mana karyawan memahami apa yang diharapkan dari mereka dalam kegiatan sehari-hari, termasuk adanya aturan yang tegas dan kebijakan yang disampaikan secara jelas. *Managerial control* yaitu tingkat penggunaan aturan dan prosedur oleh manajemen untuk memastikan karyawan tetap berada dalam kendali organisasi. Inovasi merupakan tingkat penekanan pada berbagai perubahan dan pendekatan baru. Kenyamanan fisik mengacu pada kontribusi lingkungan fisik dalam menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.

C. Hipotesis

Terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara lingkungan kerja (fisik dan sosial) dan *turnover intention*. Semakin baik lingkungan kerja, maka tingkat *turnover intention* akan semakin menurun. Sebaliknya, semakin rendah lingkungan kerja, maka tingkat *turnover intention* akan semakin meningkat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kuantitatif dengan metode regresi linier sederhana. Pendekatan ini dipilih untuk melihat keterkaitan antara lingkungan kerja (X) terhadap *turnover intention* (Y). Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan PT X Boyolali yang berjumlah 75 orang karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 75 orang karyawan dengan menggunakan teknik *non probability sampling*-sampel jenuh. Peneliti memilih menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil di PT X Boyolali.

Penelitian ini menggunakan 2 alat ukur, yang pertama yaitu *Work Environment Scale*, yang didasarkan pada dimensi-dimensi menurut Moos (dalam Maqsood, 2011), dengan 16 item pernyataan disusun berdasarkan aspek *relationship*, *personal growth*, dan *system maintenance and change*. Alat ukur yang kedua yaitu *Turnover Intention Scale* berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Mobley (1978). Terdiri dari 24 item pernyataan disusun berdasarkan aspek *thinking of quitting*, *intention to search*, dan *intention to quit*.

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data kuesioner yang dibagikan

secara *online* melalui *google form*. Data yang diperoleh akan dianalisis dengan uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel independen dan dependen dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak, uji linearitas untuk menentukan apakah terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel dependen dan independen, uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya, dan uji multikolinearitas untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antar variabel bebas dalam model regresi. Kemudian uji hipotesis untuk mengetahui bertujuan untuk menentukan sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependennya. Uji akan dilakukan menggunakan SPSS 24.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Statistik Deskriptif

Variabel Lingkungan Kerja

Jumlah item	= 16	Kategorisasi:
Skala	= 1 – 5	Kurang baik = 16 – 37
Skor minimum	= $16 \times 1 = 16$	Cukup baik = 38 – 59
Skor maximum	= $16 \times 5 = 80$	Baik = 60 – 80
Range	= $80 - 16 = 64$	
Interval	= range / jumlah kategori	
	= $64 / 3 = 21$	

Tabel 1. Deskripsi Lingkungan Kerja (Fisik & Sosial)

	Frekuensi	Persentase (%)
Kurang baik	9	12.0
Cukup baik	49	65.3
Baik	17	22.7

Dari hasil tabel menunjukkan bahwa responden yang menilai bahwa lingkungan kerja kurang baik sebanyak 9 orang dengan persentase 12.0%, cukup baik sebanyak 49 orang dengan persentase 65.3%, dan baik sebanyak 17 orang dengan persentase 22.7%. Secara umum, lingkungan kerja tergolong cukup baik karena mayoritas responden memberikan penilaian “cukup baik” sebesar 65.3% dan penilaian “baik” 22.7%.

Variabel Turnover Intention

Jumlah item	= 24	Kategorisasi:
Skala	= 1 – 4	Sangat rendah = 24 – 47
Skor minimum	= $24 \times 1 = 24$	Cukup rendah = 48 – 71
Skor maximum	= $24 \times 4 = 96$	Tinggi = 72 – 96
Range	= $96 - 24 = 72$	
Interval	= range / jumlah kategori	
	= $72 / 3 = 24$	

Tabel 2. Deskripsi Turnover Intention

	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat rendah	17	22.7
Cukup rendah	41	54.7
Tinggi	17	22.7

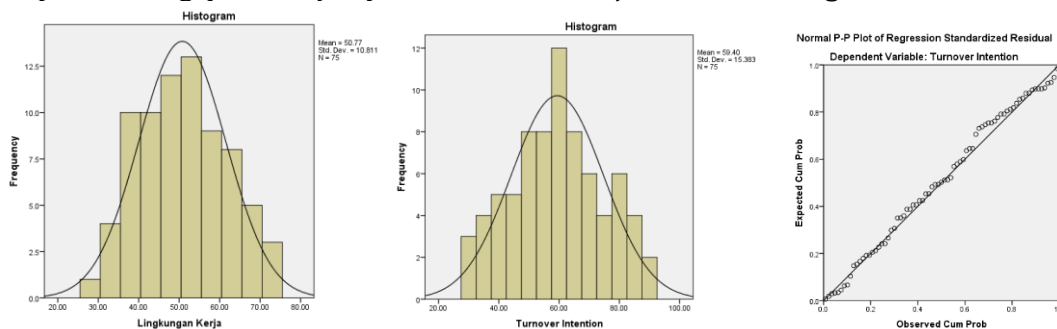
Dari hasil tabel menunjukkan bahwa responden yang memiliki *turnover intention* dengan kategori sangat rendah sebanyak 17 orang dengan persentase 22.7%, cukup rendah sebanyak 41 orang dengan persentase 54.7%, dan tinggi sebanyak 17 orang dengan persentase 22.7%. Secara umum, *turnover intention* tergolong cukup rendah karena mayoritas responden memberikan penilaian “sangat rendah” sebesar 22.7% dan penilaian “cukup rendah” 54.7%.

2. Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov

		Lingkungan Kerja	Turnover Intention
N		75	75
Normal Parameters a, b	Mean	50.77	59.40
	Std. Deviation	10.81	15.38
Most Extreme Differences	Absolute	0.055	0.059
	Positive	0.055	0.058
	Negative	-0.041	-0.059
Kolmogorov-Smirnov Z		0.055	0.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}	.200 ^{c, d}

Berdasarkan tabel 3 di atas, normalitas data variabel lingkungan kerja (fisik & sosial) dan *turnover intention* adalah sebesar 0.200. Maka, dapat disimpulkan bahwa semua data pada penelitian ini berdistribusi secara normal. Uji normalitas juga menggunakan *p-plot* dan *histogram*. *P-plot* digunakan untuk mengidentifikasi pola dalam data, apabila titik-titik pada *plot* mendekati garis diagonal, maka data tersebut dianggap berdistribusi normal. Demikian pula dengan *histogram*, distribusi data dianggap normal jika grafik membentuk pola menyerupai lonceng (*bell-shaped*) dan tidak menunjukkan kemiringan ke salah satu sisi.



Berdasarkan tampilan grafik, dapat disimpulkan bahwa grafik *histogram* menunjukkan distribusi data yang menyerupai pola distribusi normal, ditandai dengan

bentuk grafik yang mendekati simetri di sekitar rata-rata. Pada grafik *normal probability plot* menunjukkan data tersebar mengikuti pola garis diagonal. Hal ini mengindikasikan bahwa data cenderung mendekati distribusi normal. Secara keseluruhan, uji *Kolmogorov-Smirnov* dan analisis dari kedua grafik mendukung bahwa asumsi normalitas data dapat diterima.

3. Hasil Uji Linearitas

Tabel 4. Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja terhadap Variabel Turnover Intention

	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
Deviation from Linearity	7925.236	208.559	1.266	0.241

Berdasarkan tabel, dapat diartikan bahwa nilai signifikansi variabel adalah sebesar 0.241. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan.

4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.747	4.351		4.309	0.000
Lingkungan Kerja	-0.153	0.084	-0.209	-1.824	0.072

Berdasarkan hasil tabel, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0.072, yang artinya lebih dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Maka varian residual adalah konstan dan asumsi klasik heteroskedastisitas terpenuhi.

5. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	1.000	1.000

Berdasarkan tabel, nilai *tolerance* sebesar 1.000 yaitu melebihi standar > 0.10 dan nilai VIF sebesar 1.000 yaitu kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antar variabel bebas dan uji multikolinearitas telah terpenuhi.

6. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	93.156	7.641		12.191	.000
	Lingkungan Kerja	-.665	.147	-.467	-4.515	.000

Diketahui nilai Sig. variabel lingkungan kerja sebesar 0.000, yang berarti kurang dari 0.05, maka berkesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah $93.156 - 0.665X$. Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 93.156. Dapat diartikan bahwa jika

variabel lingkungan kerja bernilai 0 (konstan), maka variabel *turnover intention* bernilai 93.156. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai negatif sebesar - 0.665. Dapat diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja meningkat, maka variabel *turnover intention* akan menurun. Jika variabel lingkungan kerja menurun, maka variabel *turnover intention* akan meningkat.

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.467	.218	.208	13.693

Berdasarkan tabel, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.218. Maka, dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 21.8%. Sedangkan 78.2% lainnya dipengaruhi oleh unsur-unsur lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

7. Pembahasan

Hipotesis yang berbunyi lingkungan kerja (fisik & sosial) sebagai prediktor *turnover intention* pada karyawan dinyatakan diterima, ditunjukkan melalui hasil $R^2 = 21.8\%$; $p < 0.05$. Artinya lingkungan kerja (fisik & sosial) berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian tersebut disebabkan oleh, **pertama** sebagian karyawan mengatakan bahwa lingkungan kerja (fisik & sosial) yang kondusif membuat mereka bekerja secara lebih produktif sehingga dapat mengurangi *turnover intention*. Pendapat ini didukung oleh hasil penelitian Putra & Adiputra (2023), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan menekan intensi untuk keluar dari pekerjaannya. **Kedua**, sebagian karyawan menganggap bahwa lingkungan kerja (fisik & sosial) di dalam perusahaan membuat mereka dapat bekerja secara optimal dan nyaman sehingga dapat mengurangi terjadinya *turnover intention*. Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian Irsyadi & Djamil (2023), yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kenyamanan kerja karyawan, sehingga tingkat *turnover intention* dapat menurun. Lingkungan kerja yang positif baik secara fisik maupun sosial, dapat mendorong karyawan merasa termotivasi dalam bekerja. Melalui lingkungan kerja yang terdiri dari kenyamanan fisik, hubungan sosial yang baik, dan dukungan antar rekan kerja, karyawan akan merasa lebih nyaman dan memiliki keinginan yang rendah untuk meninggalkan organisasi.

Berdasarkan penelitian mengenai lingkungan kerja dan *turnover intention* karyawan di PT X Boyolali, dapat dilihat bahwa lingkungan kerja yang mendukung baik secara fisik maupun sosial, dapat mengurangi *turnover intention* pada karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Putra & Adiputra (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, dan mendapatkan hasil bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka tingkat *turnover intention* akan semakin menurun. Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja berperan penting dalam menjaga kestabilan tenaga kerja dalam organisasi. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan bagi karyawan, dapat menurunkan semangat karyawan ketika bekerja. Maka dari itu, perusahaan perlu meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang nyaman (Esti & Supawi, 2020).

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan dukungan emosional dan fisik yang dibutuhkan karyawan agar merasa nyaman dan termotivasi dalam menyelesaikan tugasnya,

terutama di masa-masa sulit. Karyawan PT X Boyolali merasa bahwa suasana kerja yang positif mendorong mereka untuk terus menggali potensi, bersikap tekun, dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Lingkungan kerja yang baik secara fisik dan sosial mencakup hubungan interpersonal yang harmonis, fasilitas perusahaan yang memadai, serta adanya dukungan dari atasan dan rekan kerja. Kualitas lingkungan kerja yang mendukung dapat mengurangi atau menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi.

Namun demikian, penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan. Fokus penelitian hanya mencakup variabel lingkungan kerja (fisik & sosial) sebagai prediktor *turnover intention*, sehingga belum mempertimbangkan faktor lain yang juga dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Selain itu, seluruh data diperoleh dari satu perusahaan dengan responden mayoritas laki-laki, yang membatasi generalisasi hasil ke populasi yang lebih luas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, dapat diartikan bahwa lingkungan kerja (fisik & sosial) menjadi prediktor *turnover intention* karyawan di PT X Boyolali. Hasil ini dapat dilihat pada pengujian dan analisis yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan lingkungan kerja (fisik & sosial) terhadap *turnover intention* karyawan di PT X Boyolali.

SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, terdapat beberapa saran yang diajukan peneliti. Beberapa saran antara lain sebagai berikut:

1. Pihak Perusahaan

Bagi pihak perusahaan, perlu dilakukan upaya peningkatan dan pengembangan lingkungan kerja yang lebih kondusif guna menciptakan suasana kerja yang mendukung kenyamanan karyawan, sehingga dapat membantu menurunkan tingkat *turnover intention*. Upaya tersebut dapat diwujudkan melalui program konsultasi internal, forum diskusi karyawan, serta pelatihan karyawan.

2. Karyawan

Bagi karyawan, diharapkan berperan aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, baik melalui komunikasi yang efektif, kerja sama yang harmonis, atau saling mendukung antar rekan kerja. Hal ini bisa dilakukan melalui konsultasi, diskusi, dan komunikasi intens.

3. Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambah variabel lain yang relevan sebagai variabel bebas, mediasi, atau moderasi untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Serta memperhatikan keseimbangan demografis responden seperti jenis kelamin, sehingga hasil penelitian lebih beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Al-Suraihi, W. A., Samikon, S. A., Al-Suraihi, A.-H. A., & Ibrahim, I. (2021). Employee Turnover: Causes, Importance and Retention Strategies. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3), 1–10.
- [2] Apriyanto, P., & Haryono, S. (2020). Pengaruh Tekanan Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Intensi Turnover: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Manajemen Dewantara*, 4(1), 33–45. <https://doi.org/10.26460/md.v4i1.7672>
- [3] Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Belajar.
- [4] Bothma, C. F. C., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1), 1–12. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.507>
- [5] Chan Yin-Fah, B., Foon, Y. S., Chee-Leong, L., & Osman, S. (2010). An Exploratory Study on Turnover Intention among Private Sector Employees. *International Journal of Business and Management*, 5(8), 57–64. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n8p57>
- [6] Davidescu, A. A. M., Apostu, S. A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among romanian employees-Implications for sustainable human resource management. *Sustainability (Switzerland)*, 12(15). <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- [7] Erwinda Hesti Pertiwi, Rita Tri Yusnita, & Mila Karmila. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan CV. Sollu Citra Muslim. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(3), 36–42. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i3.854>
- [8] Esti Khomaryah, Supawi Pawenang, S. H. A. . (2020). Turnover Intention Pt. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(1), 2655–3813.
- [9] Ghazali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [10] Haq, S., Muttaqijn, I., & Soeparto, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *JMB : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11(1), 250–257. <https://doi.org/10.31000/jmb.v11i1.6065>
- [11] Irsyadi, M. T. I., & Djamil, M. (2023). The Influence of Work Environment and Workload on Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable in IZI. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 4(4), 833–844.
- [12] Istifa, M. A. khaqqoh. (2024). PERAN INOVASI PRODUK DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING PERUSAHAAN DI PASAR GLOBAL. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 7899–7906.
- [13] Jain, R., & Kaur, S. (2014). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 4(1), 1–8. <https://www.ijsrp.org/research-paper-0114/ijsrp-p2599.pdf>
- [14] Kohun. (1992). *Business environment*. Ibadan: University Press Kyko OC (2005) (Instrument). Harloa Pearson Educational Limited.
- [15] Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters*, 9(6), 877–886. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.001>

- [16] Lepak, S. (2024). *Causes and Effects of Employee Turnover (2025)*. Matter App. <https://matterapp.com/blog/causes-and-effects-employee-turnover>
- [17] Lestari, Y. T., Ma'ruf, M. S. Al, & Sanjaya, V. F. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Tuntutan Kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(1), 93–101. <https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v1i1.510>
- [18] Mallawi, M. N., & Sila, I. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan(BPKP)Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Management and Social Sciences*, 2(4), 268–278. <https://doi.org/10.55606/jimas.v2i4.751>
- [19] Maqsood, A. (2011). Work environment, burn out, organizational commitment and role of personal variables as moderators. *Doctoral Dissertation. National Institute of Psychology Center of Excellence*. https://www.academia.edu/106014287/Work_Environment_Burnout_Organizational_Commitment_and_Role_of_Personal_Variables_as_Moderators#loswp-work-container
- [20] Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>
- [21] McNeill, L. H., Kreuter, M. W., & Subramanian, S. V. (2006). Social Environment and Physical activity: A review of concepts and evidence. *Social Science and Medicine*, 63(4), 1011–1022. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2006.03.012>
- [22] Mobley, W. H. (2011). *Pergantian karyawan: Sebab akibat dan pengendaliannya (Terjemahan)*. PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- [23] Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- [24] Moos, R. H. (1994). *Work Environment Scale Manual: Development, applications, research : A Social climate scale (3rd Ed.)*. Consulting Psychologist Press.
- [25] Mueller, C. W., & Price, J. L. (1990). Economic, psychological, and sociological determinants of voluntary turnover. *The Journal of Behavioral Economics*, 19(3), 321–335. [https://doi.org/10.1016/0090-5720\(90\)90034-5](https://doi.org/10.1016/0090-5720(90)90034-5)
- [26] Nengsih, A., Rezeki, F., Dahlia, A., & Ratnasari, S. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Sarimelati Kencana Tbk. *Prosiding SEMANIS : Seminar Nasional Manajemen Bisnis*, 2, 2024.
- [27] Noval Rizky Akbar, & Sutarno. (2024). PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PERUSAHAAN ASTERY GROCERY DAN ROASTERY DI SUKOHARJO. 2(4), 62–71.
- [28] Nugraheni, R. T. H., Winarsunu, T., & Pertiwi, R. E. (2022). Pengaruh pengembangan karier terhadap turnover intention pada karyawan. *Cognicia*, 10(2), 99–105. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v10i2.22466>
- [29] Pahlawan, A. F. S., & Wahyuni, P. (2022). The effect of workload and work environment on employee turnover intention mediated by job satisfaction. *Sebelas Maret Business Review*, 7(2), 93. <https://doi.org/10.20961/smbr.v7i2.73415>
- [30] Putra, V. R., & Adiputra, I. G. (2023). Pengaruh Kepuasan dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Karyawan PT. Mibo Digital Indonesia. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*,

- 5(2), 493–500. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i2.23420>
- [31] Satyvendra. (2019). *Impact of Workplace Environment on Employee Performance*. Sage.
- [32] Sazili, S., Ju'im, J., Indarti, S., & Efendi, R. (2022). Turnover Intention Influenced by Work Environment and Job Satisfaction. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(6), 102–108. <https://doi.org/10.47814/ijssrr.v5i6.291>
- [33] Shara Rahayu Saputri, Maat Pono, & Ria Mardiana. (2023). The Influence Of The Work Environment, Work Compensation On Turnover Intention Through Job Satisfaction At PT. Albadriyah Wisata. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(2), 237–250.
- [34] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung.
- [35] Syre, S. (2024). *Inovasi dalam Pengelolaan SDM untuk Meningkatkan Kesejahteraan dan Kepuasan Karyawan*. GreatDay HR. <https://greatdayhr.com/id-id/blog/inovasi-dalam-pengelolaan-sdm-untuk-meningkatkan-kesejahteraan-dan-kepuasan-karyawan/>
- [36] Varshney, D. (2014). Impact of Self Concept on Turnover Intention : an Empirical Study Faculty of Economics and Administration. *American International Journal of Contemporary Research*, 4(10), 87–96.
- [37] Zafar, R., Abid, G., Rehmat, M., Ali, M., Hassan, Q., & Asif, M. F. (2022). So hard to say goodbye: impact of punitive supervision on turnover intention. *Total Quality Management and Business Excellence*, 33(5–6), 614–636. <https://doi.org/10.1080/14783363.2021.1882844>
- [38] Zhang, X., Ma, L., Xu, B., & Xu, F. (2019). How social media usage affects employees' job satisfaction and turnover intention: An empirical study in China. *Information and Management*, 56(6). <https://doi.org/10.1016/j.im.2018.12.004>