

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover intention* Pada Operator Produksi Industri Manufaktur

Andriyani^{1*}, Tugimin Supriyadi², Sandra Adetya³

^{1,2,3}Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Korespondensi: e-mail: 202210515158@mhs.ubharajaya.ac.id

Submitted: 24/06/2026; Accepted: 01/07/2026

Abstract

Organizational success in the manufacturing industry sector heavily relies on the stability and commitment of human resources, particularly at the production operator level. High employee turnover rates can disrupt the company's operational efficiency. This study aims to empirically examine the influence of the non-physical work environment on turnover intention among manufacturing industry production operators at PT X. Using a quantitative approach with a simple linear regression method, data were collected from 179 respondents through a purposive sampling technique. The research instruments utilized a non-physical work environment scale (25 items, $\alpha = 0.944$) and a turnover intention scale (18 items, $\alpha = 0.903$). The results of the Spearman's Rho correlation analysis showed a significant negative relationship between the two variables ($r = -0.556$, $p < .001$). The regression test results yielded an F-value of 86.579 ($p < .001$) with a coefficient of determination (R^2) of 0.328, indicating that the non-physical work environment contributes 32.8% to the variation in turnover intention. Demographic analysis also revealed a significant difference in the level of turnover intention based on employment status (contract employees have a higher intention compared to permanent employees, $p = 0.001$), while there were no significant differences based on gender and length of service. The results of this study indicate that company management needs to evaluate aspects of the work climate, communication, and certainty of employee employment status to reduce the production operators' intention to leave.

Keywords: Non-Physical Work Environment ; Turnover intention ; Production Operator

Abstrak

Keberhasilan organisasi di sektor industri manufaktur sangat bergantung pada stabilitas dan komitmen sumber daya manusia, terutama pada level operator produksi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention pada operator produksi industri manufaktur di PT X. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linear sederhana, data dikumpulkan dari 179 responden melalui teknik purposive sampling. Instrumen penelitian menggunakan skala lingkungan kerja non fisik (25 aitem, $\alpha = 0,944$) dan skala turnover intention (18 aitem, $\alpha = 0,903$). Hasil analisis korelasi Spearman's Rho menunjukkan hubungan negatif yang signifikan antara kedua variabel ($r = -0,556$, $p < .001$). Hasil uji regresi menghasilkan nilai $F = 86,579$ ($p < .001$) dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,328, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berkontribusi sebesar 32,8% terhadap variasi turnover intention. Analisis demografis juga menunjukkan adanya perbedaan signifikan pada tingkat turnover intention berdasarkan status kepegawaian (karyawan kontrak memiliki intensi lebih tinggi dibanding karyawan tetap, $p = 0,001$), sementara tidak ada perbedaan signifikan berdasarkan jenis kelamin dan masa kerja. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa manajemen perusahaan perlu mengevaluasi aspek iklim kerja, komunikasi, dan kepastian status kerja karyawan guna menekan niat keluar para operator produksi.

Kata kunci: Lingkungan Kerja Non Fisik ; Turnover intention ; Operator Produksi

Pendahuluan

Keberhasilan organisasi di sektor industri manufaktur sangat bergantung pada stabilitas dan komitmen sumber daya manusia, terutama pada level operator produksi yang menjadi ujung tombak operasional. Munculnya *turnover intention* atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi menjadi hambatan besar bagi kelancaran aktivitas operasional perusahaan (Sari *et al.*, 2025). Fenomena kelola retensi karyawan ini merupakan isu global; berdasarkan survei *LinkedIn* tahun 2023, diketahui sekitar 93% perusahaan merasa khawatir terhadap tingkat *retention rate* karyawan mereka (dalam Sari *et al.*, 2025). Di Indonesia, sektor manufaktur menghadapi tekanan serupa di mana kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif sering kali memicu kelelahan psikologis dan munculnya niat keluar pada karyawan (Zahra & Hastuti, 2025). Karakteristik pekerjaan operator produksi yang cenderung repetitif, rutin, dan monoton menciptakan tekanan psikologis tersendiri yang memerlukan iklim sosial yang suportif.

Masalah nyata ditemukan di PT X melalui studi pendahuluan wawancara terhadap lima orang operator produksi dengan masa kerja lebih dari satu tahun. Hasil wawancara tersebut menunjukkan indikasi *turnover intention* dengan tingkat yang bervariasi dari sedang hingga tinggi. Responden dengan niat keluar tinggi melaporkan bahwa buruknya kualitas lingkungan kerja non fisik, seperti komunikasi atasan yang intimidatif dan kurangnya apresiasi, menjadi pemicu utama mereka secara aktif mencari pekerjaan baru (*intention to search*).

Penelitian terdahulu telah banyak mengkaji faktor-faktor pemicu mundurnya karyawan dari perusahaan. Riani dan Putra (2017) menjelaskan bahwa *turnover intention* dipengaruhi secara signifikan oleh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja non fisik. Sejalan dengan hal tersebut, Haerul dan Ahmadun (2023) serta Novianti dan Wulandari (2024) juga menegaskan dalam studi mereka bahwa lingkungan kerja non fisik bersama dengan kepuasan kerja memegang peranan krusial dalam mengendalikan intensi keluar karyawan di berbagai sektor industri.

Penelitian ini diangkat karena pentingnya menjaga stabilitas tenaga kerja inti di tengah tingginya kerentanan operator manufaktur, khususnya bagi mereka yang memiliki status kepegawaian tidak tetap. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* pada operator produksi industri manufaktur di PT X. Melalui pemahaman yang mendalam mengenai dinamika hubungan interpersonal ini, manajemen diharapkan dapat merumuskan strategi intervensi yang tepat demi menekan angka perpindahan kerja karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional kausalitas yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Non Fisik, sedangkan variabel terikat (Y) adalah *Turnover intention*. Pendekatan kuantitatif dipilih agar analisis data menghasilkan objektivitas yang tinggi, terukur, dan hasil kesimpulan dapat digeneralisasikan pada populasi sejenis (Sugiyono, 2023). Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh operator produksi aktif di PT X yang berjumlah 322 karyawan. Penentuan ukuran sampel minimal dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, sehingga diperoleh target minimal sebanyak 179 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *non-probability sampling*, khususnya *purposive sampling*, dengan kriteria inklusi meliputi karyawan laki-laki maupun perempuan, berstatus aktif sebagai operator produksi baik kontrak maupun tetap, serta memiliki masa kerja minimal 6 bulan.

Setelah instrumen dipastikan valid dan reliabel, kuesioner elektronik via *Google Form* yang disebar oleh pihak HRD PT X melalui grup komunikasi internal operator produksi. Pengukuran data primer ini menggunakan Skala Likert empat pilihan jawaban demi menghindari kecenderungan bias nilai tengah dari responden. Variabel *turnover intention* diukur menggunakan adaptasi alat ukur dari Mobley dalam penelitian Qonnita dan Puspitadewi (2022), sedangkan variabel lingkungan kerja non-fisik diukur menggunakan adaptasi skala dari Muhammad Fachri Yusuf (2024).

Proses pembersihan, pengolahan, dan analisis data dilakukan secara komputerisasi memanfaatkan perangkat lunak JASP. Pengujian kualitas instrumen melalui uji validitas mengacu pada korelasi skor item dengan total skor, di mana hasil uji coba menunjukkan seluruh item pada kedua variabel dinyatakan valid. Pengujian reliabilitas diukur dengan koefisien *Cronbach's Alpha* untuk memastikan konsistensi dan keandalan alat ukur. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dengan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* serta uji linearitas menggunakan *linear regression*. Berdasarkan hasil uji asumsi, variabel lingkungan kerja non-fisik menunjukkan sebaran data yang normal dengan nilai signifikansi $p = 0,60$. Namun, variabel *turnover intention* menghasilkan nilai $p < 0,001$, yang menandakan bahwa data tersebut tidak terdistribusi secara normal. Oleh karena salah satu syarat pengujian asumsi klasik tidak terpenuhi, maka teknik analisis data akhir untuk pengujian hipotesis dialihkan dari yang semula regresi linear parametrik menjadi menggunakan teknik analisis korelasi non-parametrik.

Hasil dan Pembahasan

Subjek yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah operator produksi aktif di PT X dengan total sampel sebanyak 179 responden yang diperoleh melalui teknik *purposive sampling*. Ditinjau dari profil demografi berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 169 orang (94,4%), sedangkan responden perempuan

berjumlah 10 orang (5,6%). Jika ditinjau berdasarkan status kepegawaian, sebagian besar operator produksi berstatus sebagai karyawan kontrak yaitu sebanyak 152 orang (84,9%), sementara karyawan dengan status tetap hanya berjumlah 27 orang (15,1%). Sebelum melakukan pengujian hipotesis, dilakukan uji prasyarat analisis data yang meliputi uji normalitas sebaran data menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi (p) untuk variabel lingkungan kerja non-fisik sebesar 0,60 ($p > 0,05$), sehingga dinyatakan terdistribusi secara normal. Namun, variabel *turnover intention* menghasilkan nilai signifikansi (p) sebesar $< 0,001$ ($p < 0,05$), yang berarti data tidak terdistribusi secara normal akibat adanya polarisasi jawaban atau perbedaan persepsi aitem di kalangan responden. Oleh karena syarat analisis parametrik murni tidak terpenuhi secara utuh, analisis dialihkan menggunakan uji korelasi non-parametrik berbantuan perangkat lunak JASP.

Berdasarkan hasil uji korelasi non-parametrik menggunakan koefisien korelasi *Spearman's rho*, diperoleh nilai koefisien sebesar -0,556 dengan nilai signifikansi (p -value) sebesar $< 0,001$ ($p < 0,05$). Nilai negatif ini mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan dan berlawanan arah antara kedua variabel, yang berarti semakin baik kualitas lingkungan kerja non-fisik di perusahaan, maka akan diikuti oleh penurunan tingkat *turnover intention* secara nyata pada operator produksi. Lebih lanjut, hasil analisis hipotesis regresi menghasilkan nilai $F = 86,579$ dengan tingkat signifikansi $p < 0,001$, yang menunjukkan bahwa model regresi ini bersifat signifikan. Berdasarkan nilai sumbangan efektif (*Model Summary*), diperoleh nilai koefisien korelasi kuat ($R = 0,573$) dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,328. Hal ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja non-fisik memberikan kontribusi atau sumbangan efektif sebesar 32,8% terhadap variasi naik turunnya tingkat *turnover intention* pada operator produksi PT X, sedangkan sisanya sebesar 67,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Berdasarkan temuan empiris di lapangan, kualitas lingkungan kerja non-fisik pada operator produksi PT X berada dalam kondisi yang memerlukan perhatian serius, di mana mayoritas responden (67,0%) mempersepsikan lingkungan kerja non-fisik mereka dalam kategori rendah. Kondisi ini berbanding lurus dengan tingkat *turnover intention* yang dialami oleh mayoritas responden yang berada dalam kategori tinggi sebesar 63,7%. Fenomena ini muncul ketika operator produksi merasakan kurangnya keharmonisan hubungan interpersonal, komunikasi yang tidak berjalan dua arah, serta minimnya dukungan sosial di lini produksi. Mengingat karakteristik tugas harian mereka di industri manufaktur yang cenderung repetitif, kaku, rutin, dan monoton, ketiadaan iklim psikososial yang suportif ini mempercepat munculnya kejenuhan luar biasa dan tekanan psikologis. Ketidaknyamanan emosional tersebut membuat operator merasa kurang dihargai atas dedikasi serta kontribusi kerjanya, sehingga mereka memilih untuk menarik diri secara kognitif dan mulai merencanakan pengunduran diri dari perusahaan.

Hasil analisis terhadap karakteristik demografis menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan pandangan yang signifikan mengenai lingkungan kerja non-fisik maupun tingkat

turnover intention berdasarkan jenis kelamin dan masa kerja. Nilai signifikansi komparatif berdasarkan jenis kelamin menunjukkan angka 0,263 untuk persepsi lingkungan kerja non-fisik dan 0,281 untuk *turnover intention*. Sementara berdasarkan lama masa kerja, nilai signifikansi masing-masing adalah 0,837 untuk lingkungan kerja non-fisik dan 0,608 untuk *turnover intention* ($p > 0,05$). Temuan ini membuktikan secara statistik bahwa jenis kelamin maupun lama masa kerja tidak membedakan tingkat kenyamanan sosial ataupun dorongan keluar yang dirasakan responden. Operator produksi cenderung merasakan atmosfer psikososial tempat kerja yang serupa dan memikirkan intensi pengunduran diri yang relatif sama, baik mereka pekerja laki-laki maupun perempuan, serta baik mereka yang baru bekerja selama 6 bulan ataupun yang sudah di atas satu tahun.

Perbedaan yang sangat nyata secara statistik ditemukan ketika menganalisis karakteristik status kerja terhadap tingkat *turnover intention*. Hasil uji komparatif menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($p < 0,05$), di mana kelompok karyawan kontrak secara deskriptif memiliki nilai rata-rata niat keluar yang jauh lebih tinggi (nilai rata-rata 2,8) dibandingkan dengan kelompok karyawan tetap (nilai rata-rata 2,2). Temuan ini mengindikasikan bahwa status kepegawaian yang tidak permanen bertindak sebagai faktor kerentanan struktural yang membedakan tinggi rendahnya dorongan operator untuk mencari pekerjaan baru. Karyawan kontrak menghadapi ketidakpastian masa depan kerja yang lebih tinggi, sehingga ketika dihadapkan pada lingkungan kerja non-fisik yang kurang harmonis atau minim apresiasi, dorongan kognitif mereka untuk melakukan pengunduran diri dan beralih ke perusahaan manufaktur lain menjadi jauh lebih kuat dan reaktif dibandingkan rekan kerja mereka yang telah berstatus sebagai karyawan tetap.

Kesimpulan

Hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan secara menyeluruh bahwa terdapat pengaruh negatif yang sangat signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* pada operator produksi PT X Bukti empiris menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non-fisik merupakan prediktor kuat yang memberikan kontribusi sumbangan efektif sebesar 32,8% dalam memengaruhi variasi naik turunnya intensi keluar karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Kondisi di lapangan mengindikasikan adanya hubungan yang berlawanan arah, di mana semakin buruk kualitas iklim psikososial, hubungan interpersonal, dan komunikasi di lini produksi, maka akan semakin tinggi pula desakan emosional serta rencana operator produksi untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Fenomena ini dipertegas oleh data kategorisasi yang memperlihatkan bahwa mayoritas operator produksi merasa lingkungan kerja non-fisik mereka berada di tingkat yang rendah, yang secara linier berbanding lurus dengan tingginya tingkat *turnover intention* mereka.

Daftar Pustaka

- Amsar, & Lutfianto, R. (2024). Evaluasi pengaruh lingkungan kerja non fisik, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap *turnover intention*. *Jurnal Ilmiah*, 13(2), 154–165.
- Azwar, S. (2022). *Riset-riset konstruksi skala psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Damopoli, M. R. P., & Adetya, S. (2025). Pengaruh work life balance terhadap *turnover intention* pada operator magang gen z di PT. X. *Jurnal Psikologi Dan Bimbingan Konseling*, 11(2), 1–10.
- Dunggio, M., & Nurali, E. F. (2023). Dampak lingkungan kerja pada pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dengan pendekatan moderated regression analysis. *Jurnal Manajemen*, 6(0).
- Elmiati, S., Setianingsih, R., & Akhmad, I. (2025). Pengaruh lingkungan kerja non fisik, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Sinar Kejora Rohul. *Jurnal Ekonomi*, 5(2), 28–43.
- Fangidae, R. M., & Nursiani, N. P. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada ksp kopdit swasti sari cabang oelamasi. *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 6(4), 1341–1348.
- Fatikasari, D. A., Suharto, A., & Winahyu, P. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan Dira Market Kencong. *Jurnal Bisnis*, 1(7), 1422–1439.
- Haerul, H., & Ahmadun, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT Serasi Autoraya. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 15(2), 222–234.
- Haniyah, I., & Irdhayanti, E. (2025). Pengaruh lingkungan kerja non fisik, kompensasi, beban kerja terhadap *turnover intention* gen z. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 133–152.
- Mobley, W. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493–522.
- Noviantari, & Anggraini, N. P. N. (2026). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Bank Permata. *Jurnal Ilmiah*, 7, 72–83.
- Novianti, V., & Wulandari, T. (2024). Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada Karyawan PT. Home Credit Palembang. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(2), 5469–5476.
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>
- Nurhalim, A. D. (2024). Dampak lingkungan kerja terhadap motivasi dan *turnover intention* karyawan pada industri garmen di Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ekonomi*, 1(2), 209–233.
- Periantalo, J. (2016). *Penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Qonnita, D. N., & Pupitadewi, N. W. S. (2022). Hubungan quarter life crisis dengan *turnover intention* pada generasi milenial kota surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(9), 1–12.
- Rahadiyanti, R. D., & Prahiawan, W. (2024). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap

- turnover intention* melalui kepuasan Kerja. *Syntax Admiration*, 5(5).
- Ramadhani, H., & Widarta. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di Hamzah Batik Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2022), 97–106.
- Riani, & Putra. (2017). Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(11), 5970–5998.
- Rihannur, A. M., & Sibarani, R. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan persepsi keselamatan kerja terhadap *turnover intention* operator pada perusahaan kontraktor batubara di Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 14(2), 129–146.
- Sari. (2025). Analisis faktor-faktor yang menyebabkan *turnover intention* karyawan di CV Amerta Teguh Rahayu. *Jurnal Kompetitif Bisnis*, 3(2), 147–174.
- Soetjipto, B. W. (2008). *Paradigma baru manajemen sumber daya manusia*. Amara Books.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi Kedua). ALFABETA.
- Sulistyowati, R., & Auliya, Z. F. (2022). Influence of skills and nonphysical work environment on employee performance. *Social Science Studies*, 2(2), 135–148.
- Supriadi, A., & Anita, V. (2020). Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda. *Borneo Student Research*, 1.
- Supriyadi, T. (2022a). *Fenomena intensi turnover perusahaan pada karyawan*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Supriyadi, T. (2022b). *Pengaruh kepuasan gaji dan kepuasan kerja terhadap intensi turnover*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Wibowo, D. S., & Handoko, Y. (2023). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan operator PT Bekat Citra Lestari, Samarinda. *Jurnal Manajemen*, 2(1).
- Windayanti. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada generasi Z di Jabodetabek. *Jurnal Ilmiah*, 1(July), 574–580.
- Zahra, M. E., & Hastuti, E. S. (2025). Kontribusi stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui burnout pada karyawan industri garmen di Kabupaten Demak. *ECo-Buss*, 8(2), 2028–2041.