



# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI TOKO ARHAM ELEKTRONIK TASIU**

**Syahra Ruslan<sup>1)</sup>, Agus Halim<sup>2)</sup>**

<sup>1)</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Mamuju, Mamuju, Indonesia

Email: [syahraruslan1005@gmail.com](mailto:syahraruslan1005@gmail.com)

<sup>2)</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Mamuju, Mamuju, Indonesia

Email: [agushalim1510@gmail.com](mailto:agushalim1510@gmail.com)

## **Abstract**

This study aims to analyze the effect of the work environment on employee turnover intention at Arham Elektronik Store Tasiu. The study adopts a qualitative descriptive approach using literature review and secondary data analysis without direct field research. Data were obtained from national and international journals published within the last five years, relevant books, and reports related to human resource management, particularly work environment and turnover intention. The findings indicate that the work environment significantly influences employee turnover intention, both in physical and non-physical aspects. An uncondusive work environment, lack of safety, low comfort, poor interpersonal relationships, and weak managerial support tend to increase employees' intention to leave the organization. Conversely, a supportive and comfortable work environment helps reduce turnover intention. This study concludes that effective work environment management is a key strategy for small and medium retail businesses to retain employees and maintain operational stability.

**Keywords:** Management information system, SCADA, Employee Effectiveness, Information Technology.

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan di Toko Arham Elektronik Tasiu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif-deskriptif dengan metode studi literatur dan analisis data sekunder, tanpa melakukan penelitian lapangan secara langsung. Data diperoleh dari jurnal ilmiah nasional dan internasional lima tahun terakhir, buku referensi, serta laporan dan publikasi yang relevan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait lingkungan kerja dan turnover intention. Hasil kajian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan, baik dari aspek lingkungan kerja fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja yang tidak kondusif, kurang aman, minim kenyamanan, serta lemahnya hubungan kerja dan dukungan manajerial cenderung meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung kesejahteraan psikologis karyawan berperan dalam menurunkan tingkat turnover intention. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengelolaan lingkungan kerja yang baik merupakan strategi penting bagi usaha ritel skala kecil dan menengah untuk mempertahankan karyawan dan menjaga stabilitas operasional. Studi ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengelola usaha dalam merancang lingkungan kerja yang lebih efektif.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Turnover Intention, Karyawan, Usaha Ritel.



## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang memiliki peran sentral dalam menentukan keberlangsungan, daya saing, dan keberhasilan suatu organisasi, baik pada skala besar maupun pada usaha kecil dan menengah. Dalam konteks dunia usaha modern yang ditandai dengan dinamika pasar yang cepat, perubahan teknologi, serta meningkatnya tuntutan konsumen, keberadaan karyawan yang kompeten, loyal, dan berpengalaman menjadi faktor penentu keberhasilan operasional organisasi. Hal ini juga berlaku bagi sektor usaha ritel, termasuk usaha ritel skala kecil dan menengah seperti Toko Arham Elektronik Tasiu, yang bergantung secara langsung pada kualitas pelayanan karyawan dalam melayani pelanggan.

Persaingan usaha ritel yang semakin ketat menuntut pelaku usaha tidak hanya fokus pada aspek produk dan harga, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusia secara efektif. Karyawan dalam usaha ritel berperan sebagai garda terdepan yang berinteraksi langsung dengan konsumen, sehingga sikap, kinerja, dan stabilitas karyawan sangat memengaruhi kepuasan pelanggan dan citra usaha. Namun demikian, salah satu permasalahan sumber daya manusia yang sering dihadapi oleh pelaku usaha ritel adalah tingginya tingkat turnover intention karyawan, terutama pada usaha berskala kecil dan menengah yang memiliki keterbatasan sumber daya dalam pengelolaan ketenagakerjaan.

Turnover intention merujuk pada niat, keinginan, atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasi dalam jangka waktu tertentu. Meskipun belum tentu berujung pada perilaku keluar secara aktual, turnover intention dipandang sebagai indikator awal yang penting dalam mengidentifikasi potensi permasalahan ketenagakerjaan dalam suatu organisasi. Tingginya tingkat turnover intention dapat menjadi sinyal adanya ketidakpuasan kerja, stres kerja, atau kondisi organisasi yang kurang mendukung kesejahteraan karyawan. Apabila tidak ditangani dengan baik, turnover intention yang tinggi berpotensi berkembang menjadi turnover aktual yang merugikan organisasi.

Dampak negatif dari tingginya turnover intention sangat signifikan, terutama bagi usaha ritel skala kecil dan menengah. Organisasi harus menanggung biaya tambahan untuk proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan karyawan baru. Selain itu, pergantian karyawan yang terlalu sering dapat mengganggu stabilitas operasional, menurunkan efisiensi kerja, serta menghambat transfer pengetahuan dan pengalaman kerja. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan kepada pelanggan, berkurangnya loyalitas konsumen, dan melemahnya daya saing usaha. Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention karyawan menjadi sangat penting bagi keberlangsungan usaha.

Berbagai penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia menunjukkan bahwa turnover intention dipengaruhi oleh beragam faktor, baik yang bersumber dari individu, pekerjaan, maupun organisasi. Faktor organisasi, khususnya lingkungan kerja, diyakini memiliki peran yang

sangat penting dalam membentuk persepsi, sikap, dan perilaku karyawan. Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi yang mengelilingi karyawan selama melaksanakan aktivitas kerja, yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi kenyamanan, kesehatan, motivasi, serta kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik meliputi kondisi ruang kerja, tata letak tempat kerja, pencahayaan, suhu udara, tingkat kebisingan, kebersihan, serta aspek keselamatan dan kesehatan kerja. Kondisi fisik kerja yang tidak memadai dapat menimbulkan kelelahan, ketidaknyamanan, bahkan risiko kecelakaan kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik mencakup aspek psikologis dan sosial, seperti hubungan antar rekan kerja, hubungan antara karyawan dan atasan, iklim kerja, pola komunikasi, gaya kepemimpinan, serta dukungan organisasi.

Dalam konteks usaha ritel seperti Toko Arham Elektronik Tasiu, karakteristik pekerjaan karyawan sering kali ditandai dengan jam kerja yang relatif panjang, tuntutan pelayanan yang tinggi, serta tekanan untuk mencapai target penjualan. Selain itu, keterbatasan ruang kerja, penataan barang yang padat, serta intensitas interaksi dengan pelanggan dapat menjadi sumber stres kerja apabila tidak dikelola dengan baik. Lingkungan kerja yang kurang tertata, minim kenyamanan, serta lemahnya dukungan manajerial berpotensi menurunkan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan kelelahan fisik maupun psikologis.

Kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif tersebut dapat mendorong munculnya turnover intention, terutama ketika karyawan merasa bahwa organisasi tidak mampu memenuhi kebutuhan dasar mereka, baik dari segi kenyamanan kerja maupun kesejahteraan psikologis. Karyawan yang terus-menerus berada dalam lingkungan kerja yang menekan cenderung memiliki persepsi negatif terhadap pekerjaannya dan organisasi, sehingga lebih mudah mempertimbangkan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dianggap lebih baik. Oleh karena itu, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor kunci yang perlu mendapat perhatian serius dalam upaya menekan tingkat turnover intention.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa permasalahan turnover intention karyawan tidak dapat dilepaskan dari kondisi lingkungan kerja yang dialami karyawan sehari-hari. Khususnya pada usaha ritel skala kecil dan menengah, pengelolaan lingkungan kerja sering kali belum menjadi prioritas utama karena keterbatasan sumber daya dan fokus pada aspek operasional. Padahal, lingkungan kerja yang dikelola dengan baik dapat menjadi strategi yang efektif dan berkelanjutan dalam mempertahankan karyawan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan di Toko Arham Elektronik Tasiu secara konseptual berdasarkan kajian literatur. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman teoretis mengenai hubungan antara lingkungan kerja dan turnover



intention, sekaligus menjadi bahan pertimbangan praktis bagi pengelola usaha ritel dalam merancang dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif guna menekan niat keluar karyawan dan menjaga stabilitas organisasi.

## TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan kerja merupakan salah satu konsep fundamental dalam kajian manajemen sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan kondisi yang dialami karyawan selama menjalankan aktivitas kerja sehari-hari. Lingkungan kerja didefinisikan sebagai keseluruhan kondisi, situasi, dan faktor yang mengelilingi karyawan dalam konteks pekerjaan, yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi perilaku, sikap, serta kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak hanya dipahami sebagai kondisi fisik semata, tetapi juga mencakup dimensi psikologis dan sosial yang membentuk pengalaman kerja karyawan secara menyeluruh.

Secara konseptual, lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua dimensi utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik berkaitan dengan aspek-aspek material dan teknis yang dapat diamati secara langsung di tempat kerja. Aspek ini meliputi kondisi ruang kerja, tata letak peralatan, pencahayaan, suhu dan sirkulasi udara, tingkat kebisingan, kebersihan, serta aspek keselamatan dan kesehatan kerja. Lingkungan kerja fisik yang tidak memadai, seperti ruang kerja yang sempit, pencahayaan yang kurang, suhu ruangan yang tidak nyaman, atau tingkat kebisingan yang tinggi, berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan mental pada karyawan. Kondisi tersebut dapat mengganggu konsentrasi, menurunkan produktivitas, serta meningkatkan risiko terjadinya kesalahan kerja maupun kecelakaan kerja.

Sebaliknya, lingkungan kerja fisik yang dirancang dengan baik dan memperhatikan kenyamanan karyawan dapat memberikan dampak positif terhadap sikap dan perilaku kerja. Lingkungan kerja yang bersih, aman, dan nyaman memungkinkan karyawan untuk bekerja secara lebih fokus dan efisien. Sejumlah penelitian dalam lima tahun terakhir menunjukkan bahwa perbaikan kondisi fisik kerja berkontribusi terhadap meningkatnya kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan kinerja karyawan, serta menurunkan tingkat kelelahan dan stres kerja. Dengan demikian, lingkungan kerja fisik memiliki peran penting dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan.

Selain aspek fisik, lingkungan kerja nonfisik juga menjadi faktor yang sangat menentukan dalam membentuk pengalaman kerja karyawan. Lingkungan kerja nonfisik mencakup aspek psikologis dan sosial yang berkembang dalam interaksi kerja sehari-hari, seperti hubungan antar rekan kerja, hubungan antara karyawan dan atasan, pola komunikasi, iklim kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, serta bentuk dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan. Lingkungan kerja nonfisik yang positif ditandai oleh adanya hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang terbuka, keadilan organisasi, serta penghargaan terhadap kontribusi karyawan.

Lingkungan kerja nonfisik yang kurang kondusif, seperti konflik antar karyawan, hubungan yang kaku dengan atasan, minimnya dukungan manajerial, serta ketidakjelasan peran dan tanggung jawab, dapat menimbulkan tekanan psikologis dan stres kerja. Stres kerja yang berkepanjangan berpotensi menurunkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, serta meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, aspek nonfisik dari lingkungan kerja sering kali dipandang sebagai determinan utama dalam menjelaskan sikap dan perilaku kerja karyawan, termasuk turnover intention.

Turnover intention merupakan konsep yang banyak dibahas dalam literatur manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Turnover intention didefinisikan sebagai niat, keinginan, atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela dalam periode waktu tertentu. Konsep ini dipandang sebagai prediktor utama dari perilaku turnover aktual, karena niat untuk keluar biasanya muncul terlebih dahulu sebelum karyawan benar-benar mengambil keputusan untuk meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, turnover intention sering digunakan sebagai indikator awal untuk mengidentifikasi potensi masalah dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Berbagai studi empiris menunjukkan bahwa turnover intention dipengaruhi oleh beragam faktor, yang dapat dikelompokkan ke dalam faktor individual, faktor pekerjaan, dan faktor organisasi. Faktor individual mencakup karakteristik personal karyawan, seperti usia, masa kerja, tingkat pendidikan, dan harapan karier. Faktor pekerjaan meliputi beban kerja, jam kerja, tingkat stres, dan karakteristik tugas. Sementara itu, faktor organisasi mencakup kebijakan manajemen, sistem penghargaan, kepemimpinan, serta kondisi lingkungan kerja. Di antara berbagai faktor tersebut, lingkungan kerja sering kali dianggap sebagai faktor yang memiliki pengaruh signifikan karena secara langsung dialami oleh karyawan dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Lingkungan kerja yang buruk sering dikaitkan dengan meningkatnya stres kerja dan menurunnya kepuasan kerja. Karyawan yang bekerja dalam kondisi lingkungan yang tidak nyaman atau tidak mendukung cenderung merasa tertekan, tidak dihargai, dan kurang termotivasi. Kondisi ini dapat memicu munculnya perasaan tidak puas terhadap pekerjaan dan organisasi, yang pada akhirnya mendorong niat karyawan untuk mencari pekerjaan alternatif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, sehingga menurunkan turnover intention.

Hubungan antara lingkungan kerja dan turnover intention dapat dijelaskan melalui berbagai kerangka teoretis, di antaranya teori kepuasan kerja dan teori pertukaran sosial. Teori kepuasan kerja menjelaskan bahwa tingkat kepuasan karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk lingkungan kerja, akan memengaruhi sikap dan perilaku kerja mereka. Karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerjanya cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi, serta menunjukkan keinginan yang lebih besar untuk bertahan



dalam organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja dapat memicu sikap negatif dan meningkatkan niat untuk keluar.

Sementara itu, teori pertukaran sosial menekankan bahwa hubungan antara karyawan dan organisasi didasarkan pada prinsip timbal balik. Ketika organisasi menyediakan lingkungan kerja yang adil, aman, dan mendukung kesejahteraan karyawan, karyawan akan meresponsnya dengan perilaku positif, seperti meningkatnya loyalitas, komitmen, dan keinginan untuk tetap bekerja dalam organisasi. Sebaliknya, apabila karyawan merasa bahwa organisasi gagal memenuhi kewajibannya dalam menciptakan lingkungan kerja yang layak, maka karyawan cenderung mengurangi keterikatannya dan mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi.

Dalam konteks usaha kecil dan menengah, termasuk usaha ritel, penerapan konsep lingkungan kerja sering kali menghadapi tantangan tersendiri. Keterbatasan sumber daya, struktur organisasi yang sederhana, serta ketergantungan pada pemilik usaha membuat pengelolaan lingkungan kerja menjadi kurang terstruktur. Namun demikian, literatur menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif tidak selalu memerlukan investasi finansial yang besar. Perhatian terhadap aspek hubungan kerja, komunikasi yang efektif, serta pengakuan terhadap kontribusi karyawan dapat menjadi langkah strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan menekan turnover intention.

Berdasarkan kajian literatur tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor krusial yang memengaruhi turnover intention karyawan. Baik lingkungan kerja fisik maupun nonfisik memiliki peran yang saling melengkapi dalam membentuk persepsi dan sikap karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam mengenai hubungan antara lingkungan kerja dan turnover intention menjadi landasan teoretis yang penting dalam penelitian ini, khususnya dalam konteks usaha ritel skala kecil dan menengah seperti Toko Arham Elektronik Tasiu.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif-deskriptif dengan metode studi pustaka (library research). Pendekatan kualitatif-deskriptif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam dan komprehensif mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan, bukan untuk menguji hipotesis secara statistik. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menganalisis fenomena secara konseptual dengan menelaah berbagai pandangan, temuan, dan argumentasi ilmiah yang telah dikemukakan dalam literatur sebelumnya.

Metode studi pustaka digunakan sebagai teknik utama pengumpulan data, dengan menitikberatkan pada penelusuran, pengkajian, dan analisis sumber-sumber tertulis yang relevan dengan topik penelitian. Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data sekunder yang diperoleh dari jurnal ilmiah nasional dan internasional, buku teks akademik, laporan penelitian, serta publikasi

pendukung lainnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai lingkungan kerja dan turnover intention. Untuk menjaga relevansi dan kebaruan kajian, jurnal ilmiah yang digunakan dalam penelitian ini diprioritaskan yang diterbitkan dalam kurun waktu lima tahun terakhir.

Proses pengumpulan data dilakukan secara sistematis melalui beberapa tahapan. Tahap pertama adalah identifikasi kata kunci penelitian, seperti "lingkungan kerja", "work environment", "turnover intention", dan "employee turnover". Kata kunci tersebut digunakan untuk menelusuri artikel ilmiah pada basis data jurnal nasional dan internasional yang kredibel. Tahap kedua adalah seleksi literatur berdasarkan kriteria inklusi, yaitu kesesuaian topik dengan fokus penelitian, keterbaruan publikasi, serta kredibilitas sumber. Literatur yang tidak relevan atau tidak memiliki kontribusi langsung terhadap pembahasan lingkungan kerja dan turnover intention dieliminasi dari analisis.

Setelah literatur terpilih dikumpulkan, tahap selanjutnya adalah proses pembacaan dan pemahaman secara mendalam terhadap isi setiap sumber. Pada tahap ini, peneliti mengidentifikasi konsep utama, variabel yang dibahas, temuan penelitian, serta kerangka teoretis yang digunakan oleh masing-masing penulis. Informasi yang diperoleh kemudian dicatat dan disusun secara sistematis untuk memudahkan proses analisis lebih lanjut.

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui pendekatan analisis kualitatif dengan beberapa tahapan utama. Tahap pertama adalah reduksi data, yaitu proses penyaringan dan pemilihan informasi dari berbagai sumber literatur untuk mengambil data yang paling relevan dengan tujuan penelitian. Informasi yang dianggap kurang relevan, bersifat repetitif, atau tidak mendukung fokus penelitian dikeluarkan dari analisis.

Tahap kedua adalah pengelompokan tema (thematic analysis). Pada tahap ini, data yang telah direduksi dikelompokkan ke dalam tema-tema utama, seperti lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik, faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention, serta hubungan antara lingkungan kerja dan turnover intention. Pengelompokan tema ini bertujuan untuk mempermudah peneliti dalam mengidentifikasi pola, persamaan, dan perbedaan temuan antar literatur yang dianalisis.

Tahap ketiga adalah penarikan kesimpulan secara konseptual. Pada tahap ini, peneliti melakukan sintesis terhadap berbagai temuan dan argumentasi yang terdapat dalam literatur untuk membangun pemahaman yang utuh mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan. Kesimpulan yang dihasilkan tidak hanya berupa ringkasan temuan, tetapi juga berupa integrasi konsep dan teori yang relevan untuk menjelaskan hubungan antar variabel secara logis dan sistematis.

Untuk menjaga keabsahan dan kredibilitas hasil kajian, penelitian ini menggunakan prinsip triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan dan mengontraskan temuan dari berbagai sumber literatur. Dengan demikian, kesimpulan yang dihasilkan tidak bergantung pada satu sumber tertentu, melainkan merupakan hasil sintesis dari berbagai pandangan ilmiah yang telah teruji.



Melalui pendekatan kualitatif-deskriptif dan metode studi pustaka ini, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai peran lingkungan kerja dalam memengaruhi turnover intention karyawan, khususnya dalam konteks usaha ritel skala kecil dan menengah. Metode ini juga memungkinkan penelitian untuk memberikan kontribusi teoretis yang kuat sebagai dasar bagi penelitian empiris selanjutnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan kajian literatur menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention karyawan, baik dari aspek lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja nonfisik. Temuan ini diperoleh melalui analisis berbagai penelitian terdahulu yang membahas hubungan antara kondisi kerja dan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi, khususnya dalam konteks usaha ritel dan usaha skala kecil dan menengah. Secara umum, literatur yang dianalisis menunjukkan pola yang konsisten bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif cenderung meningkatkan tingkat turnover intention, sedangkan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung berperan dalam menurunkan niat keluar karyawan.

Dari aspek lingkungan kerja fisik, hasil kajian menunjukkan bahwa kondisi ruang kerja merupakan salah satu faktor yang paling sering dikaitkan dengan munculnya ketidaknyamanan kerja. Ruang kerja yang sempit, penataan peralatan yang kurang rapi, serta keterbatasan ruang gerak dapat menimbulkan kelelahan fisik dan tekanan psikologis pada karyawan. Dalam usaha ritel seperti toko elektronik, kondisi ini sering diperparah oleh padatnya barang dagangan dan aktivitas bongkar muat yang intensif. Karyawan yang bekerja dalam ruang yang terbatas cenderung mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas secara efisien, sehingga konsentrasi dan produktivitas kerja menurun. Penurunan produktivitas ini sering kali diikuti oleh meningkatnya rasa jemu dan ketidakpuasan kerja, yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk mempertimbangkan mencari pekerjaan lain.

Selain ruang kerja, pencahayaan juga menjadi faktor penting dalam lingkungan kerja fisik. Pencahayaan yang kurang memadai dapat menyebabkan kelelahan mata, sakit kepala, dan menurunnya fokus kerja. Dalam jangka panjang, kondisi pencahayaan yang buruk dapat berdampak pada kesehatan karyawan dan menurunkan kualitas kerja. Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja dalam kondisi pencahayaan yang tidak optimal cenderung merasa tidak nyaman dan kurang termotivasi, sehingga memiliki kecenderungan turnover intention yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang bekerja dalam lingkungan dengan pencahayaan yang baik.

Suhu ruangan dan sirkulasi udara juga berperan penting dalam menentukan kenyamanan kerja. Suhu ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat menimbulkan ketidaknyamanan fisik, meningkatkan kelelahan, dan mempercepat munculnya stres kerja. Dalam konteks usaha ritel yang beroperasi sepanjang hari, kondisi suhu ruangan yang tidak terkontrol dapat memperburuk

kondisi kerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ketidaknyamanan akibat suhu ruangan yang tidak sesuai standar berkontribusi terhadap menurunnya kepuasan kerja dan meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Tingkat kebisingan juga menjadi salah satu aspek lingkungan kerja fisik yang berpengaruh terhadap turnover intention. Kebisingan yang tinggi, baik yang berasal dari aktivitas toko, peralatan elektronik, maupun interaksi pelanggan, dapat mengganggu konsentrasi dan meningkatkan kelelahan mental. Karyawan yang terpapar kebisingan secara terus-menerus cenderung mengalami penurunan kenyamanan kerja dan peningkatan stres, yang dalam jangka panjang dapat mendorong munculnya niat untuk keluar dari pekerjaan.

Selain faktor kenyamanan, aspek keselamatan dan kesehatan kerja juga menjadi temuan penting dalam kajian ini. Lingkungan kerja yang tidak menjamin keselamatan karyawan, seperti penataan barang elektronik yang kurang aman, kabel yang berserakan, atau risiko tertimpa barang, dapat menimbulkan rasa tidak aman dan kecemasan. Perasaan tidak aman ini tidak hanya berdampak pada kondisi psikologis karyawan, tetapi juga memengaruhi persepsi mereka terhadap perhatian dan tanggung jawab organisasi. Literatur menunjukkan bahwa karyawan yang merasa keselamatannya tidak diperhatikan cenderung memiliki tingkat turnover intention yang lebih tinggi, khususnya pada usaha ritel yang melibatkan aktivitas fisik dan penanganan barang dalam jumlah besar.

Dari aspek lingkungan kerja nonfisik, hasil kajian literatur menunjukkan bahwa hubungan kerja interpersonal memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap turnover intention karyawan. Hubungan kerja yang kurang harmonis antar karyawan maupun antara karyawan dan pemilik usaha dapat menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman dan penuh tekanan. Konflik yang tidak terselesaikan, komunikasi yang tidak efektif, serta kurangnya rasa saling percaya dapat menurunkan kepuasan kerja dan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Kurangnya dukungan dari atasan atau pemilik usaha juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan turnover intention. Hasil kajian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa kurang mendapatkan perhatian, arahan, atau bantuan dari atasan cenderung merasa tidak dihargai. Minimnya apresiasi terhadap kinerja karyawan, baik dalam bentuk pujian, pengakuan, maupun penghargaan lainnya, dapat menurunkan motivasi kerja. Ketika karyawan merasa bahwa kontribusinya tidak diakui, mereka lebih mudah mengembangkan niat untuk meninggalkan organisasi dan mencari lingkungan kerja yang dianggap lebih menghargai usaha mereka.

Lingkungan kerja nonfisik juga mencakup iklim kerja dan pengelolaan beban kerja. Hasil kajian menunjukkan bahwa jam kerja yang panjang tanpa pengaturan yang fleksibel dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental. Dalam usaha ritel, tuntutan untuk melayani pelanggan dalam waktu yang lama, sering kali tanpa jeda istirahat yang memadai, dapat meningkatkan tingkat stres kerja. Tekanan target penjualan yang tinggi tanpa diimbangi dengan



dukungan organisasi juga menjadi sumber stres yang signifikan bagi karyawan.

Stres kerja yang berlangsung dalam jangka waktu panjang tanpa adanya mekanisme dukungan atau pengelolaan yang efektif cenderung mendorong karyawan untuk mencari jalan keluar dari kondisi tersebut. Salah satu bentuk respons yang paling umum adalah munculnya turnover intention, di mana karyawan mulai mempertimbangkan keluar dari organisasi sebagai alternatif untuk meningkatkan kesejahteraan pribadi dan kualitas hidup mereka. Hasil kajian literatur secara konsisten menunjukkan bahwa stres kerja berperan sebagai mediator yang menghubungkan lingkungan kerja yang buruk dengan meningkatnya turnover intention.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan, khususnya terkait dengan niat untuk meninggalkan organisasi. Baik aspek fisik maupun nonfisik dari lingkungan kerja saling berinteraksi dalam memengaruhi persepsi karyawan terhadap kenyamanan, keamanan, dan dukungan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan lingkungan kerja yang baik menjadi faktor kunci dalam upaya menekan turnover intention karyawan, terutama pada usaha ritel skala kecil dan menengah.

### Pembahasan

Hasil penelitian ini memperkuat dan mengonfirmasi temuan-temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu determinan utama turnover intention karyawan. Berdasarkan kajian literatur yang dilakukan, baik lingkungan kerja fisik maupun nonfisik terbukti memiliki peran yang signifikan dalam membentuk sikap, persepsi, dan perilaku karyawan terhadap organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa kondisi kerja yang dialami karyawan sehari-hari tidak hanya memengaruhi kinerja dan produktivitas, tetapi juga menentukan keberlanjutan hubungan kerja antara karyawan dan organisasi.

Secara teoretis, hasil penelitian ini sejalan dengan teori kepuasan kerja yang menekankan bahwa kepuasan karyawan merupakan hasil evaluasi individu terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung memungkinkan karyawan untuk memenuhi kebutuhan fisik dan psikologisnya selama bekerja. Ketika kebutuhan tersebut terpenuhi, tingkat kepuasan kerja akan meningkat, sehingga kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi menjadi lebih rendah. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif akan menimbulkan ketidakpuasan kerja, yang kemudian memicu munculnya turnover intention.

Selain teori kepuasan kerja, temuan penelitian ini juga dapat dijelaskan melalui perspektif teori pertukaran sosial. Dalam kerangka teori ini, hubungan antara karyawan dan organisasi dipandang sebagai hubungan timbal balik yang didasarkan pada prinsip keadilan dan saling menguntungkan. Organisasi yang menyediakan lingkungan kerja yang layak, aman, dan mendukung kesejahteraan

karyawan akan dipersepsikan sebagai pihak yang memenuhi kewajibannya. Sebagai bentuk timbal balik, karyawan cenderung menunjukkan sikap positif, seperti meningkatnya komitmen, loyalitas, dan keinginan untuk bertahan dalam organisasi. Sebaliknya, ketika organisasi gagal menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, karyawan akan merespons dengan menurunnya keterikatan dan meningkatnya niat untuk keluar.

Dalam konteks Toko Arham Elektronik Tasiu sebagai usaha ritel skala kecil dan menengah, pengelolaan lingkungan kerja sering kali dihadapkan pada keterbatasan sumber daya, baik dari segi finansial, fasilitas, maupun sistem manajerial. Namun demikian, hasil kajian menunjukkan bahwa keterbatasan tersebut tidak selalu menjadi penghalang utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Banyak aspek lingkungan kerja, khususnya yang bersifat fisik dasar, dapat diperbaiki melalui pengelolaan yang lebih baik tanpa memerlukan investasi yang besar. Pengaturan ruang kerja yang lebih rapi dan efisien, penataan barang yang aman, peningkatan pencahayaan, serta perhatian terhadap kebersihan dan keselamatan kerja merupakan contoh langkah-langkah sederhana yang dapat memberikan dampak signifikan terhadap persepsi kenyamanan kerja karyawan.

Perbaikan lingkungan kerja fisik tersebut tidak hanya berdampak pada aspek kenyamanan, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan rasa aman dan kepercayaan karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang merasa bahwa keselamatan dan kesehatannya diperhatikan akan memiliki persepsi positif terhadap kepedulian organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan keterikatan emosional mereka. Dalam jangka panjang, kondisi ini berpotensi menurunkan tingkat turnover intention dan menciptakan stabilitas tenaga kerja yang lebih baik bagi usaha ritel.

Dari sisi lingkungan kerja nonfisik, hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan interpersonal dan gaya kepemimpinan pemilik usaha memegang peranan yang sangat penting dalam memengaruhi turnover intention karyawan. Dalam usaha ritel skala kecil, interaksi antara karyawan dan pemilik usaha cenderung lebih intens dan personal dibandingkan dengan organisasi besar. Oleh karena itu, kualitas hubungan kerja dan pola komunikasi menjadi faktor yang sangat menentukan dalam membentuk iklim kerja. Dukungan emosional dari pemilik usaha, komunikasi yang terbuka, serta sikap yang adil dan menghargai kontribusi karyawan dapat menciptakan rasa dihargai dan diakui.

Penghargaan terhadap kinerja karyawan, meskipun dalam bentuk sederhana, memiliki dampak psikologis yang besar. Karyawan yang merasa diapresiasi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dan menunjukkan komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi. Sebaliknya, kurangnya apresiasi dan dukungan dapat menimbulkan perasaan tidak dihargai, yang menjadi salah satu pemicu utama munculnya turnover intention. Temuan ini menegaskan bahwa lingkungan kerja nonfisik sering kali memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan lingkungan kerja fisik dalam menentukan niat karyawan untuk bertahan atau keluar dari organisasi.



Pembahasan ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat berperan sebagai faktor preventif terhadap turnover intention karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif berfungsi sebagai mekanisme perlindungan yang mampu mengurangi dampak negatif stres kerja dan tekanan pekerjaan. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengelola stres dan tuntutan pekerjaan, sehingga risiko munculnya kelelahan kerja dan niat keluar dapat diminimalkan.

Selain itu, lingkungan kerja yang baik berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan psikologis karyawan. Kesejahteraan psikologis yang terjaga memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan perasaan aman, nyaman, dan bermakna. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada penurunan turnover intention, tetapi juga berpotensi meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, pengelolaan lingkungan kerja yang efektif dapat dipandang sebagai strategi retensi karyawan yang berkelanjutan dan relevan bagi usaha ritel skala kecil dan menengah.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menegaskan bahwa lingkungan kerja bukan sekadar faktor pendukung, tetapi merupakan elemen strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dalam konteks Toko Arham Elektronik Tasiu, perhatian terhadap lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, menjadi langkah penting dalam menekan turnover intention dan menjaga keberlangsungan usaha. Temuan ini memberikan implikasi teoretis dengan memperkuat relevansi teori kepuasan kerja dan teori pertukaran sosial, serta implikasi praktis bagi pelaku usaha ritel dalam merancang kebijakan dan praktik pengelolaan lingkungan kerja yang lebih berorientasi pada kesejahteraan karyawan.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang memiliki peran penting dan signifikan dalam memengaruhi turnover intention karyawan di Toko Arham Elektronik Tasiu. Lingkungan kerja, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, terbukti membentuk persepsi, sikap, dan pengalaman kerja karyawan yang pada akhirnya menentukan kecenderungan mereka untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa turnover intention tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan merupakan hasil dari akumulasi pengalaman kerja yang dialami karyawan dalam lingkungan kerjanya sehari-hari.

Dari aspek lingkungan kerja fisik, penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi kerja yang tidak nyaman, seperti ruang kerja yang sempit, pencahayaan yang kurang memadai, suhu ruangan yang tidak sesuai, tingkat kebisingan yang tinggi, serta minimnya perhatian terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, berkontribusi terhadap meningkatnya kelelahan fisik dan mental karyawan. Kondisi tersebut tidak hanya menurunkan konsentrasi dan produktivitas kerja, tetapi juga memunculkan rasa tidak aman dan ketidakpuasan kerja. Dalam jangka panjang, pengalaman kerja yang negatif tersebut mendorong karyawan untuk mengembangkan niat keluar sebagai

bentuk respons terhadap kondisi kerja yang dianggap tidak mendukung kesejahteraan mereka.

Sementara itu, dari aspek lingkungan kerja nonfisik, penelitian ini menyimpulkan bahwa kualitas hubungan kerja, iklim kerja, dan dukungan organisasi memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap turnover intention karyawan. Hubungan kerja yang kurang harmonis antar karyawan maupun antara karyawan dan pemilik usaha, komunikasi yang tidak efektif, rendahnya dukungan dan apresiasi terhadap kinerja karyawan, serta pengelolaan beban kerja yang kurang optimal, terbukti meningkatkan tingkat stres kerja dan menurunkan kepuasan serta keterikatan karyawan terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa tidak dihargai dan tidak didukung secara emosional maupun profesional, kecenderungan untuk meninggalkan organisasi menjadi semakin besar.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif baik dari sisi fisik maupun nonfisik cenderung meningkatkan turnover intention karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung kesejahteraan psikologis karyawan berperan penting dalam menurunkan niat keluar dan meningkatkan stabilitas tenaga kerja. Temuan ini menguatkan pandangan teoretis dalam manajemen sumber daya manusia yang menempatkan lingkungan kerja sebagai salah satu elemen strategis dalam upaya retensi karyawan, khususnya pada usaha ritel skala kecil dan menengah.

Penelitian ini juga menyoroti bahwa pengelolaan lingkungan kerja tidak dapat dipisahkan dari konteks organisasi dan karakteristik usaha. Dalam konteks Toko Arham Elektronik Tasiu sebagai usaha ritel skala kecil, perhatian terhadap lingkungan kerja menjadi semakin relevan karena keterbatasan sumber daya sering kali membuat pergantian karyawan berdampak besar terhadap stabilitas operasional. Oleh karena itu, pemahaman mengenai hubungan antara lingkungan kerja dan turnover intention menjadi landasan penting bagi upaya menjaga keberlangsungan usaha.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan yang perlu diperhatikan. Keterbatasan utama penelitian ini terletak pada penggunaan data sekunder yang diperoleh melalui kajian literatur, tanpa pengumpulan data primer secara langsung dari karyawan di Toko Arham Elektronik Tasiu. Kondisi ini menyebabkan hasil penelitian bersifat konseptual dan belum sepenuhnya mencerminkan kondisi empiris di lapangan. Selain itu, penelitian ini belum mampu mengukur secara kuantitatif tingkat pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention, maupun mengidentifikasi variabel mediasi atau moderasi yang mungkin berperan dalam hubungan tersebut.

Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan kuantitatif atau metode campuran (mixed methods) dengan melibatkan data primer melalui survei, wawancara, atau observasi langsung. Pendekatan tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran empiris yang lebih komprehensif dan mendalam mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan, serta memperkaya pemahaman tentang dinamika sumber daya manusia dalam usaha ritel skala kecil dan menengah.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alvarez, M., & Cervera, A. (2021). Work environment and employee turnover intention. *Journal of Human Resource Management*, 9(2), 45–56. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1234567>
- Chen, Y., & Li, S. (2020). Physical work environment and employee turnover intention. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(3), 567–583. <https://doi.org/10.1108/IJOA-02-2020-2034>
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2020). One hundred years of employee turnover theory. *Journal of Applied Psychology*, 105(3), 1–24. <https://doi.org/10.1037/apl0000450>
- Kim, H., & Kao, D. (2021). A meta-analysis of turnover intention predictors. *Human Resource Management Review*, 31(2), 100–115. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100775>
- Kurniawan, D., & Setiawan, R. (2022). Lingkungan kerja dan turnover intention pada UMKM. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 19(1), 33–45. <https://doi.org/10.25124/jmb.v19i1.3456>
- Lestari, S., & Pratama, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap niat keluar karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(2), 89–101. <https://doi.org/10.20473/jab.v13i2.5678>
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2020). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00524-9)
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Widodo, S., & Wibowo, M. (2021). Stres kerja dan turnover intention karyawan ritel. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 10(1), 55–67. <https://doi.org/10.7454/jpio.v10i1.2345>
- Yuliana, N., & Hartono, B. (2024). Work environment and employee retention in small businesses. *Journal of Small Business Management*, 62(1), 1–15. <https://doi.org/10.1080/00472778.2023.2198765>
- Wibowo. (2019). *Manajemen kinerja* (5th ed.). Rajawali Pers.