



Pengaruh lingkungan kerja dan konflik peran terhadap niatan berhenti

Fadiyah Indah Pramesti*, Ahyar Yuniawan

Universitas Diponegoro, Semarang, Indonesia

*Email korespondensi: fadiyah99@gmail.com

Abstract

This study examines the impact of the work environment and role conflict on employees' intention to quit, employing a quantitative approach with data processed using the Smart PLS application. The research involved 100 respondents to explore how various aspects of the work environment, both physical and non-physical, along with role conflict, shape employees' decisions regarding whether to remain in or leave their organization. The findings indicate that the physical and non-physical work environments do not have a significant effect on employees' intention to quit, suggesting that environmental factors alone may not be the primary drivers of turnover decisions. However, role conflict was found to have a positive effect, highlighting the importance of clarity in job responsibilities and expectations. When employees face overlapping or unclear roles, dissatisfaction can increase, leading to a higher likelihood of departure. These results emphasize the need for organizations to address role ambiguity and implement clear job structures to enhance employee satisfaction, retention, and overall workplace stability.

Keywords: *intention to quit; non-physical work environment; physical work environment; quantitative; role conflict.*

<https://doi.org/10.26740/jim.v12n4.p776-792>

Received: December 19th 2024; Revised: February 18th 2025; Accepted: March 9th 2025; Available online: March 17th 2025

Copyright© 2025, The Authors Published by Universitas Negeri Surabaya. This is an open access article under the CC-BY International License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Pendahuluan

Tingkat kinerja karyawan yang tinggi berkontribusi pada efektivitas operasional perusahaan. Untuk mencapai kesuksesan, perusahaan harus memberikan perhatian utama pada kesejahteraan dan pengembangan karyawannya (Sugiarti, 2022). Lingkungan kerja yang buruk dapat berdampak negatif pada karyawan, terutama ketika mereka merasa diabaikan atau kebutuhan mereka, baik secara fisik maupun non-fisik, tidak terpenuhi. Kondisi tempat kerja yang tidak mendukung secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja dan dapat mendorong niat untuk berpindah ke perusahaan lain. (Kusuma, 2021). Sementara lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan, sedangkan suasana kerja yang positif dan menyenangkan dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja dengan optimal (Lindblom *et al.*, 2020).

Aspek tempat kerja yang memengaruhi produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugasnya adalah kondisi kerja yang optimal. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan rasa aman, sehat, dan nyaman bagi karyawan, yang secara kolektif berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka (Yeo & Li, 2022). Di sisi lain, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan yang akan menurunkan kinerja serta meningkatkan niat berhenti (Sugiarti, 2022). Dengan demikian, langkah strategis untuk mengurangi niat keluar karyawan adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, konflik peran merupakan faktor utama yang menentukan keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Pamidimukkala & Kermanshachi, 2021).

Dalam upaya mengintegrasikan peran dalam ranah pribadi dan profesional, individu sering kali menghadapi konflik peran (Nambisan & Baron, 2011). Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan peran keluarga berdampak signifikan terhadap kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan yang telah menikah dan memikul tanggung jawab keluarga lebih rentan terhadap konflik tersebut, di mana karyawan berjenis kelamin perempuan kerap menghadapi dilema ganda dalam memenuhi ekspektasi profesional dan kebutuhan keluarga (Zhang *et al.*, 2020).

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan konflik peran terhadap niatan berhenti karyawan, namun hasil yang diperoleh masih menunjukkan inkonsistensi. Misalnya, Arnanta dan Utama (2017) serta Sazili *et al.* (2022) yang menemukan adanya hubungan positif signifikan antara faktor lingkungan kerja yang kurang mendukung dan konflik peran dengan niatan berhenti. Sebaliknya, menurut Raziq dan Maulabakhsh (2015), lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang optimal memiliki pengaruh negatif yang kuat terhadap niatan berhenti. Inkonsistensi hasil tersebut menuntut kajian lebih mendalam, terutama dalam konteks tingginya niatan berhenti karyawan telah menjadi tantangan nyata dalam mempertahankan kualitas pelayanan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara teoritis hubungan antar variabel dan memberikan analisis empiris yang mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi niat karyawan untuk keluar, sehingga dapat dijadikan dasar dalam merancang strategi retensi karyawan.

Kajian Pustaka

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memberikan dampak terhadap karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Roskams & Haynes, 2021). Menurut Sugiarti (2022), lingkungan kerja fisik yang baik membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Berkaitan dengan hal tersebut, lingkungan kerja berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Seseorang dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan mencapai hasil yang optimal jika didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Setiap karyawan memiliki perbedaan dalam kualitas dan kuantitas kinerja mereka. Awada *et al.* (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berfungsi sebagai tempat di mana karyawan menjalankan aktivitas mereka. Lingkungan kerja fisik juga berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Keadaan fisik di sekitar tempat kerja dapat memengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga berdampak pada motivasi dan produktivitas karyawan.

Lingkungan kerja fisik tidak hanya berfungsi sebagai ruang aktivitas, tetapi juga memengaruhi semangat kerja, yang kualitasnya dapat diukur melalui enam indikator utama, yaitu penerangan, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, pengendalian suara/kebisingan, dan keamanan. Penerangan yang memadai memudahkan pelaksanaan pekerjaan, pewarnaan yang tepat dapat memengaruhi kondisi psikologis pegawai, kebersihan yang terjaga mendukung kesehatan dan kenyamanan, pertukaran udara yang lancar memastikan tersedianya udara segar, pengendalian suara atau kebisingan mendukung konsentrasi, serta keamanan memberikan perlindungan terhadap barang-barang milik karyawan (Anasi, 2020). Dengan demikian, lingkungan kerja fisik yang optimal, yang tercermin melalui indikator-indikator tersebut, sangat penting dalam meningkatkan semangat dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Lingkungan Kerja Non-Fisik

Menurut Kusuma (2021), lingkungan kerja non-fisik adalah situasi yang berkaitan dengan hubungan kerja. Lingkungan kerja non-fisik merupakan suatu kondisi yang harus diciptakan yang menunjang aktivitas sehari-hari dengan suasana kekeluargaan yang erat. Sedangkan, menurut Sitepu *et al.* (2020), lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lingkungan kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis di mana terdapat hubungan atau komunikasi antara bawahan dan atasan (hubungan vertikal) sebagai serta hubungan antar sesama pegawai (hubungan horizontal). Suasana kerja yang kondusif dan komunikasi yang harmonis dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, sehingga meningkatkan produktivitas mereka. Ketika lingkungan kerja mendukung interaksi yang positif, tugas-tugas dapat diselesaikan dengan lebih baik, efektif, dan efisien. Dengan demikian, lingkungan kerja

non-fisik mencakup aspek hubungan antar karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja mereka. Faktor seperti kerja sama tim, dukungan sosial, dan budaya organisasi yang positif memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan yang mendorong motivasi dan produktivitas. Dalam konteks ini, beberapa indikator kunci perlu diperhatikan, yaitu struktur kerja yang mencakup susunan dan hubungan antar bagian dalam perusahaan untuk mencapai tujuan operasional; tanggung jawab kerja, yang mencerminkan kesadaran individu atas perbuatannya dan kewajiban dalam menjalankan tugas; perhatian dan dukungan pemimpin, yang diwujudkan melalui sikap empati dan apresiasi terhadap kinerja bawahan; kerja sama antar kelompok yang menekankan kolaborasi untuk meringankan beban kerja; serta kelancaran komunikasi yang memastikan koordinasi efektif antar seluruh pihak. Dengan demikian, lingkungan kerja non-fisik yang optimal, yang tercermin melalui indikator-indikator tersebut, menjadi faktor penting dalam meningkatkan keterikatan, kenyamanan, dan produktivitas karyawan.

Konflik Peran

Konflik peran merupakan suatu bentuk ketidaknyamanan individu dalam suatu organisasi dalam menjalankan pekerjaannya yang bermula dari munculnya dua perintah yang diterima secara bersamaan yang mengakibatkan menurunnya motivasi kerja. Konflik peran muncul ketika seseorang mendapatkan suatu peran yang diwujudkan dalam adaptasi terhadap peran lainnya (Zhang *et al.*, 2020). Nambisan dan Baron (2021) menyatakan konflik peran adalah suatu keadaan yang muncul ketika seseorang mengalami kesulitan dalam menyesuaikan berbagai peran yang dimilikinya dalam waktu yang bersamaan. Konflik peran juga dapat muncul karena adanya konflik tugas dan tanggung jawab, tugas yang bukan merupakan bagian dari pekerjaan, konflik tuntutan, serta konflik nilai dan keyakinan pribadi saat melakukan pekerjaan. Sedangkan menurut Fan *et al.* (2021), konflik peran adalah konflik yang muncul karena beberapa perintah atau peran dijalankan secara bersamaan sehingga mengabaikan perintah atau peran lainnya. Dengan demikian, konflik peran merupakan kondisi ketidaknyamanan yang dialami individu dalam menjalankan pekerjaannya akibat munculnya beberapa perintah atau tanggung jawab secara bersamaan, sehingga menyulitkan proses adaptasi.

Menurut Nguyen *et al.* (2022), konflik peran diukur melalui empat indikator utama, yaitu: sumber daya manusia, yang menggambarkan situasi di mana individu harus menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang beragam tanpa dukungan sumber daya yang memadai; mengesampingkan aturan, yang mengacu pada kecenderungan untuk mengganti aturan guna memenuhi permintaan dari dua pihak atau lebih yang tidak kompatibel; aktivitas yang tidak perlu, yaitu pelaksanaan pekerjaan yang cenderung disukai oleh satu pihak namun tidak diterima oleh pihak lain dan mengandung aktivitas yang sebenarnya tidak esensial; serta arah yang tidak jelas, yang terjadi ketika individu bekerja di bawah petunjuk dan perintah yang tidak pasti.

Niatan Berhenti

Niatan keluar merupakan konsep kunci dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan stabilitas organisasi dan efektivitas operasional. Menurut Stone *et al.* (2024), niatan berhenti diartikan sebagai kecenderungan atau tingkat di mana seorang pekerja mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan, baik secara sukarela maupun tidak, sebagai respons terhadap kurangnya daya tarik pekerjaan saat ini dan munculnya alternatif yang lebih menjanjikan. Menurut Puhakka *et al.* (2021), niatan berhenti mencerminkan ketidakpuasan karyawan yang mendorong mereka untuk berhenti atau berpindah ke lingkungan kerja lain yang dianggap lebih sesuai. Sedangkan, Lin dan Huang (2021) menekankan peran niatan berhenti sebagai indikator loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Rossouw dan Rothmann (2020) mengidentifikasi tiga indikator yang menggambarkan perilaku niatan berhenti, yaitu berpikir untuk berhenti (fase ketika karyawan mulai mempertimbangkan untuk berhenti), niat mencari (keputusan untuk mencari peluang kerja alternatif di luar organisasi), dan niat untuk berhenti (keputusan final untuk meninggalkan perusahaan pada masa depan). Dengan demikian, pemahaman niatan berhenti tidak hanya mencakup pemikiran awal untuk berhenti, tetapi juga melibatkan langkah-langkah konkret menuju pencarian dan pengambilan keputusan untuk meninggalkan organisasi.

Hubungan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Niat Berhenti

Lingkungan kerja fisik yang nyaman dan layak, seperti pencahayaan cukup, sirkulasi udara baik, kebersihan terjaga, serta fasilitas memadai, dapat menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan produktivitas, dan membuat karyawan merasa puas sehingga mengurangi niat mereka untuk keluar dari perusahaan (Ketkaew *et al.*, 2020; Shen *et al.*, 2020). Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti pencahayaan buruk, fasilitas tidak memadai, atau ruang kerja tidak ergonomis, dapat menimbulkan ketidaknyamanan, stres, dan menurunkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya mendorong karyawan mencari pekerjaan lain yang lebih sesuai (Donley, 2021; Charalampous *et al.*, 2022). Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja fisik yang dirasakan karyawan, semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan, dan sebaliknya.

H1: Lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif terhadap niat berhenti karyawan.

Hubungan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Niat Berhenti

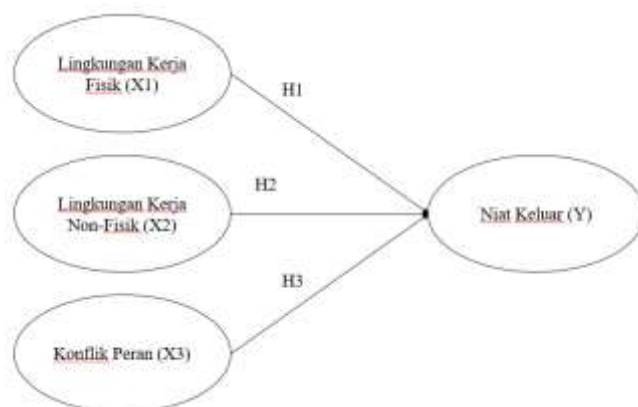
Lingkungan kerja non-fisik yang mendukung, seperti interaksi interpersonal yang positif, komunikasi jelas dari manajer, budaya organisasi yang sehat, dan peluang karier, dapat membangun ikatan emosional yang kuat antara karyawan dan organisasi, meningkatkan rasa nyaman, dihargai, serta komitmen terhadap perusahaan, sehingga menurunkan niat untuk keluar (Arghode *et al.*, 2022; Anand *et al.*, 2024). Sebaliknya, lingkungan non-fisik yang buruk, seperti hubungan kerja yang tidak harmonis, kurangnya dukungan manajerial, budaya organisasi negatif, dan terbatasnya peluang karier, dapat menyebabkan stres, ketidakpuasan, dan rendahnya motivasi, yang mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain (Ilevbare, 2023; Anasori *et al.*, 2021). Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja non-fisik yang dirasakan, semakin kecil kemungkinan karyawan meninggalkan perusahaan, dan sebaliknya.

H2: Lingkungan kerja non-fisik berpengaruh negatif terhadap niat berhenti.

Hubungan Konflik Peran terhadap Niat Berhenti

Konflik peran, yaitu situasi ketika karyawan menghadapi ekspektasi peran yang bertentangan atau tidak konsisten, dapat memengaruhi niat karyawan untuk keluar dari organisasi (Chaudhry *et al.*, 2022). Konflik ini sering disebabkan oleh ketidakjelasan tugas, tuntutan peran yang saling bertentangan, dan kurangnya kerja sama antar departemen, yang berujung pada stres, kelelahan, dan ketidakpuasan kerja (Sugiarti, 2022). Kondisi ini mengganggu kemampuan karyawan untuk bekerja secara efektif, menurunkan motivasi, kepuasan, dan kinerja, serta mendorong mereka untuk mempertimbangkan pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan minat dan keahlian mereka (Dachner *et al.*, 2021). Dengan demikian, semakin tinggi tingkat konflik peran, semakin besar kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, dan sebaliknya. Gambar 1 menunjukkan model penelitian.

H3: Konflik peran berpengaruh secara positif terhadap niat berhenti.



Sumber: Data diolah (2024)

Gambar 1. Model Penelitian

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik, dan konflik peran terhadap niat karyawan untuk keluar. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan yang berjumlah 500 orang dengan kriteria usia 28–43 tahun dan minimal satu tahun masa kerja, dan teknik pengambilan sampel menggunakan metode *snowball sampling* menghasilkan 100 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan kerangka teori dan indikator-indikator yang telah dikaji, kemudian data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares-Structural Equation Model* (PLS-SEM) dengan bantuan aplikasi SmartPLS untuk menguji hubungan antar variabel dan memvalidasi model penelitian. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengkaji secara teoritis hubungan antar variabel, tetapi juga memberikan analisis empiris yang mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi niat karyawan untuk keluar, sehingga dapat dijadikan dasar dalam merancang strategi retensi karyawan di sektor perhotelan.

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas

Hasil pengujian validitas konvergen ditampilkan oleh nilai *loading factor* untuk setiap indikator konstruk. Ketika ukuran reflektif dan konstruk yang diukur berkorelasi lebih dari 0,70, maka dianggap tinggi. Namun, dalam tahap pengembangan penelitian, skala pemuatan 0,50 hingga 0,60 masih sesuai (Cheah *et al.*, 2023). Pada hasil uji yang dilakukan, diketahui bahwa hasil dari *outer loadings* menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel penelitian yang digunakan mempunyai nilai lebih dari 0,7. Hal ini kemudian menunjukkan adanya nilai yang valid dari setiap indikator. Karena seluruh indikator mempunyai tingkat validitas yang tinggi, maka uji validitas konvergen diterima dan dapat dilanjutkan pada uji berikutnya. Pada uji validitas diskriminan, diketahui bahwa pada keseluruhan nilai *loading* pada niatan berhenti memiliki nilai yang lebih tinggi apabila dibandingkan dengan nilai *loading* pada konstruk lainnya. Maka, validitas diskriminan dalam model ini dianggap baik dan tidak ada masalah, sehingga dapat dilanjutkan pada uji selanjutnya.

Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Pengujian terhadap *Average Variance Extracted* (AVE) ini dipakai untuk melihat evaluasi pada penerapan validitas diskriminan pada setiap konstruk atau variabel laten. Model dikatakan mempunyai validitas diskriminan yang baik apabila nilai AVE dari setiap konstruk lebih besar dari korelasi antar dua konstruk dalam model. Berdasarkan hasil uji AVE, menunjukkan validitas konvergen dari AVE, yang mana setiap variabel menunjukkan nilai di atas 0,5. Hal ini memperlihatkan tidak adanya masalah pada validitas konvergen.

Tabel 1. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Konflik Peran	0,688
Lingkungan Kerja Fisik	0,787
Lingkungan Kerja Non-Fisik	0,795
Niatan Berhenti	0,687

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai pada *composite reliability* memiliki nilai yang lebih besar dari 0,7, di mana dapat dikatakan bahwa *composite reliability* diterima. Lalu, dari tabel 2 juga dapat diketahui nilai dari *Cronbach's Alpha* yang menunjukkan nilai lebih besar dari 0,6, di mana dapat dikatakan bahwa data reliabel.

Tabel 2. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
Konflik Peran	0.847	0.862	0.898
Lingkungan Kerja Fisik	0.947	0.977	0.957
Lingkungan Kerja Non-Fisik	0.937	0.969	0.951
Niatan Berhenti	0.910	0.922	0.929

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *R-squared* sebesar 0,528 mengindikasikan bahwa model penelitian ini berada dalam kategori *moderate*. Berdasarkan uji *F-squared*, pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap niatan berhenti memiliki nilai 0,022, sedangkan lingkungan kerja non-fisik memiliki nilai 0,030. Keduanya menunjukkan model yang lemah namun masih dapat diterima. Sementara itu, konflik peran terhadap niatan berhenti memiliki nilai 0,612, menandakan bahwa pengaruhnya tergolong kuat. Selain itu, nilai *Q-squared* sebesar 0,279 menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* yang cukup baik, sehingga variabel independen seperti lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik, dan konflik peran memiliki kemampuan prediksi yang cukup terhadap niatan berhenti karyawan.

Hasil Uji Hipotesis (Bootstrapping)

Tabel 3. Total Effects

Hipotesis	Original Sample	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STEDV)	P Values
Konflik peran → niatan berhenti	0,601	0,609	0,088	6,836	0,000
Lingkungan kerja fisik → niatan berhenti	-1,261	-1,608	4,932	0,256	0,798
Lingkungan kerja non-fisik → niatan berhenti	1,457	1,803	4,929	0,295	0,768

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 3 menunjukkan *total effects*. Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa koefisien jalur sebesar -1,261 menunjukkan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap niatan berhenti, sehingga H1 ditolak. Kemudian, koefisien jalur sebesar 1,457 menunjukkan tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja non-fisik terhadap niatan berhenti, sehingga H2 ditolak. Lalu, pada koefisien jalur sebesar 0,601 menunjukkan bahwa konflik peran memiliki pengaruh positif terhadap niatan berhenti, sehingga H3 yaitu konflik peran berpengaruh positif terhadap niatan berhenti diterima.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Niatan Berhenti

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis, diketahui bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap niatan untuk berhenti. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arnanta dan Utama (2017) serta Putra dan Utama (2017) yang menemukan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh negatif terhadap niatan berhenti. Salah satu kemungkinan utama dari temuan ini adalah bahwa kondisi fisik tempat kerja saat ini sudah memenuhi standar kenyamanan dan keamanan yang memadai, sehingga tidak menjadi faktor utama dalam keputusan karyawan untuk keluar. Jika lingkungan kerja fisik dianggap cukup baik atau tidak mengalami masalah besar, pengaruhnya terhadap niatan berhenti menjadi kurang signifikan dibandingkan faktor lain yang lebih berdampak langsung pada kesejahteraan dan kepuasan kerja. Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan sebaiknya tidak hanya berfokus pada peningkatan kondisi fisik tempat kerja sebagai strategi untuk menurunkan niatan berhenti karyawan tetapi juga lebih berfokus pada faktor lain yang lebih dianggap penting bagi karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Niatan Berhenti

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis, diketahui bahwa lingkungan kerja non-fisik tidak berpengaruh terhadap niatan berhenti. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sazili *et al.* (2022) serta Purwanti dan Indradewa (2022) yang menemukan bahwa lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh positif terhadap niatan berhenti. Hubungan antara lingkungan kerja non-fisik dan niatan berhenti mungkin dipengaruhi oleh preferensi individu. Beberapa karyawan mungkin lebih peduli terhadap stabilitas pekerjaan dan jenjang karier dibandingkan dinamika sosial di tempat kerja. Dalam konteks penelitian ini, responden memiliki ekspektasi yang lebih tinggi terhadap aspek profesionalisme, kejelasan peran, atau peluang pertumbuhan, sehingga suasana kerja yang menyenangkan tidak menjadi faktor utama dalam keputusan mereka untuk tetap bertahan atau keluar dari perusahaan. Implikasinya, organisasi perlu menggali lebih dalam tentang kebutuhan dan motivasi karyawan untuk memastikan bahwa strategi retensi yang diterapkan lebih efektif. Selain membangun lingkungan kerja yang positif, fokus pada *pengembangan* profesional dan kepemimpinan dapat menjadi strategi yang lebih kuat dalam mengurangi *turnover*.

Pengaruh Konflik Peran terhadap Niatan Berhenti

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis, diketahui bahwa konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap niatan untuk berhenti. Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Asfahani (2022) dan Salama *et al.* (2022) yang menemukan bahwa konflik peran memiliki pengaruh positif terhadap niatan berhenti. Secara teoritis, konflik peran memiliki pengaruh positif terhadap niatan berhenti karyawan. Ketidakjelasan tanggung jawab atau tugas yang saling bertentangan dapat meningkatkan tingkat stres dan ketidakpuasan, yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk meninggalkan organisasi. Dengan kata lain, semakin rendah konflik peran, semakin kecil pula kecenderungan karyawan untuk keluar. Konflik peran yang berlangsung dalam jangka waktu lama dapat melemahkan keterikatan karyawan dengan organisasi, mengurangi rasa memiliki, serta menurunkan komitmen mereka terhadap perusahaan. Implikasi dari temuan ini menekankan pentingnya perusahaan untuk mengelola peran dan ekspektasi kerja secara jelas guna meminimalkan konflik. Manajemen dapat menerapkan strategi seperti komunikasi yang efektif, penyesuaian beban kerja, serta pelatihan dan pengembangan untuk membantu karyawan memahami tugas mereka dengan lebih baik. Dengan memastikan peran yang jelas dan mendukung keseimbangan kerja, perusahaan dapat meningkatkan keterikatan dan loyalitas karyawan, sehingga mengurangi risiko *turnover* dan menjaga stabilitas organisasi.

Kesimpulan, Keterbatasan Penelitian, dan Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini menyoroti peran lingkungan kerja fisik dan konflik peran dalam memengaruhi niatan berhenti karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, tidak berpengaruh signifikan terhadap niatan berhenti, sementara konflik peran terbukti memiliki dampak positif yang signifikan dalam meningkatkan kecenderungan karyawan untuk keluar. Keterbatasan penelitian ini terletak pada jumlah sampel dan lingkup industri yang terbatas. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan sampel yang lebih besar, mencakup berbagai sektor industri, serta mengeksplorasi aspek psikologis dan sosial secara lebih mendalam, serta melibatkan variabel lain *work-life balance*, kesejahteraan psikologis, dan lain sebagainya.

Pernyataan Konflik Kepentingan

Penulis menyatakan bahwa tidak terdapat konflik kepentingan dalam penelitian ini. Seluruh proses penelitian dan penulisan artikel ini dilakukan secara independen, tanpa adanya kepentingan pribadi, komersial, atau institusional yang dapat memengaruhi hasil atau interpretasi dari penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Anasi, S. N. (2020). Perceived influence of work relationship, work load and physical work environment on job satisfaction of librarians in South-West, Nigeria. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 69(6/7), 377–398. <http://dx.doi.org/10.1108/GKMC-11-2019-0135>
- Amanta, I. G. P., & Utama, I. W. M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Cv. Dharma Siadja. *E-jurnal manajemen Unud*, 6(6), 3314–3341.
- Asfahani, A. M. (2022). The impact of role conflict on turnover intention among faculty members: A moderated mediation model of emotional exhaustion and workplace relational conflict. *Frontiers in Psychology*, 13, 108–120. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1087947>
- Awada, M., Becerik-Gerber, B., Hoque, S., O'Neill, Z., Pedrielli, G., Wen, J., & Wu, T. (2021). Ten questions concerning occupant health in buildings during normal operations and extreme events including the COVID-19 pandemic. *Building and Environment*, 188, 107–121. <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2020.107480>
- Fan, X., Jiang, X., Deng, N., Dong, X., & Lin, Y. (2021). Does role conflict influence discontinuous usage intentions? Privacy concerns, social media fatigue and self-esteem. *Information Technology & People*, 34(3), 1152–1174. <https://doi.org/10.1108/ITP-08-2019-0416>
- Kusuma, A. A. (2021). Literature Study: The Effect of the Working Environment on Employee Performance. *Business and Entrepreneurial Review*, 21(1), 1–10. <http://dx.doi.org/10.25105/ber.v21i1.8239>
- Lin, C.-Y., & Huang, C.-K. (2021). Employee turnover intentions and job performance from a planned change: the effects of an organizational learning culture and job satisfaction. *International Journal of Manpower*, 42(3), 409–423. <https://doi.org/10.1108/IJM-08-2018-0281>
- Lindblom, A., Lindblom, T., & Wechtler, H. (2020). Retail entrepreneurs' exit intentions: Influence and mediations of personality and job-related factors. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 54, 102–122. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2020.102055>
- Nambisan, S., & Baron, R. A. (2021). On the costs of digital entrepreneurship: Role conflict, stress, and venture performance in digital platform-based ecosystems. *Journal of Business Research*, 125, 520–532. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.06.037>
- Pamidimukkala, A., & Kermanshachi, S. (2021). Impact of Covid-19 on field and office workforce in construction industry. *Project leadership and society*, 2(4), 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.plas.2021.100018>
- Puhakka, I. J. A., Nokelainen, P., & Pylväs, L. (2021). Learning or leaving? Individual and environmental factors related to job satisfaction and turnover intention. *Vocations and Learning*, 14(3), 481–510. <https://doi.org/10.1007/s12186-021-09275-3>
- Purwanti, D., & Indradewa, R. (2022). Influence of work environment and organizational culture on turnover intention is mediated by job satisfaction type B private hospital in Bekasi. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 5(1), 2615–3076. <http://dx.doi.org/10.33258/birci.v5i1.4335>
- Putra, D. G. D., & Utama, I. W. M. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap Turnover Intention di Mayaloka Villas Seminyak Udayana University.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). 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)
- Roskams, M., & Haynes, B. (2021). Environmental demands and resources: a framework for understanding the physical environment for work. *Facilities*, 39(9/10), 652–666. <http://dx.doi.org/10.1108/F-07-2020-0090>
- Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, H. S. (2022). Impact of work stress and job burnout on turnover intentions among hotel employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15), 97–111.
- Sazili, S., 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.
- Sitepu, F. A., Dalimunthe, R. F., & Sembiring, B. K. F. (2020). Effect of physical work environment and non-physical work environment on employee performance through job satisfaction at PT. MNC sky vision Tbk Medan. *Int. J. Res. Rev*, 7, 302–309.

- Stone, R. J., Cox, A., Gavin, M., & Carpini, J. (2024). *Human resource management*. John Wiley & Sons.
- Sugiarti, E. (2022). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1), 1–11.
- Yeo, R. K., & Li, J. (2022). Breaking the silence of psychological impact while working from home during COVID: Implications for workplace learning. *Human resource development international*, 25(2), 114–144. <http://dx.doi.org/10.1016/j.tra.2020.09.007>
- Zhang, S., Moeckel, R., Moreno, A. T., Shuai, B., & Gao, J. (2020). A work-life conflict perspective on telework. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 141, 51–68.
- Zhang, Y., Rasheed, M. I., & Luqman, A. (2020). Work–family conflict and turnover intentions among Chinese nurses: The combined role of job and life satisfaction and perceived supervisor support. *Personnel Review*, 49(5), 1140–1156. <http://dx.doi.org/10.1108/PR-01-2019-0017>