

ORGANIZATIONAL CONSTRAINTS DAN WORK OVERLOAD TERHADAP TURNOVER INTENTION DI MODERASI INDIVIDUAL EMBEDDEDNESS

Nabila Achmadayanti¹; Anwar Mansyur²

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang^{1,2}

Email : nabilaachmadayanti3012@mhs.unisbank.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *organizational constraints* dan *work overload* terhadap *turnover intention*, serta menguji peran *individual embeddedness* sebagai variabel moderasi pada karyawan salah satu perusahaan manufaktur panel listrik di Kota Semarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui kuesioner dengan Skala Likert lima poin sebagai instrumen pengumpulan data, serta teknik yang digunakan dalam penentuan sampel penelitian adalah total sampling (sampel jenuh). Populasi dalam penelitian ini melibatkan semua karyawan pada PT X sebanyak 230 karyawan. Lalu sebanyak 165 orang berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini (*response rate* 71,7%). Setelah dilakukan proses data *screening*, 151 respons dinyatakan valid dan digunakan dalam analisis. Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan *software* SmartPLS 4 sebagai pengolah data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational constraints* dan *work overload* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Selain itu, *individual embeddedness* terbukti mampu memoderasi pengaruh *organizational constraints* dan *work overload* terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci : *Organizational Constraints; Work Overload; Turnover Intention; Individual Embeddedness*

ABSTRACT

This study aims to analyze the effects of organizational constraints and work overload on turnover intention, as well as to examine the role of individual embeddedness as a moderating variable among employees of an electrical panel manufacturing company in Semarang. This study employs a quantitative approach using a questionnaire with a five-point Likert scale as the data collection instrument, and the sampling technique used is total sampling (saturation sampling). The study population consists of all 230 employees at PT X. A total of 165 questionnaires were successfully collected, and after data screening, 151 valid responses were used in the analysis. Data analysis was conducted using the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method with SmartPLS 4 software as the data processor. The results of the study indicate that organizational constraints and work overload have a positive effect on turnover intention. Furthermore, individual embeddedness was found to moderate the effects of organizational constraints and work overload on turnover intention.

Keywords : Organizational Constraints; Work Overload; Turnover Intention; Individual Embeddedness

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset paling strategis dalam sebuah organisasi sekaligus faktor penentu utama daya saing dan keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang. Namun, di balik pentingnya peran tersebut, terdapat ancaman yang secara perlahan dapat melemahkan stabilitas organisasi, yaitu tingginya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan atau yang dikenal sebagai *turnover intention*. Lutfi dan Basukianto (2014)

menjelaskan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan pegawai untuk meninggalkan atau keluar dari organisasi. Tingginya *turnover intention* dapat berdampak pada rendahnya produktivitas kerja, bahkan memicu tingginya pegawai yang keluar dari organisasi tersebut. Sari et al. (2025) mengungkapkan bahwa terdapat tujuh faktor yang berkontribusi terhadap *turnover intention* karyawan, yaitu faktor organisasi, komitmen organisasi, individu, kepuasan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

Di antara berbagai faktor yang mempengaruhi meningkatnya *turnover intention*, *organizational constraints* dan *work overload* dapat menjadi penyebabnya. Turek et.al. (2024) menjelaskan bahwa *organizational constraints* yaitu faktor atau hambatan dalam lingkungan kerja yang berada di luar kendali karyawan dan berdampak negatif terhadap kinerja mereka. *organizational constraints* mencakup kondisi seperti kurangnya informasi pekerjaan, peralatan yang tidak memadai, interupsi kerja, serta aturan dan prosedur organisasi yang membatasi pekerjaan karyawan (Moraca et al., 2025). sedangkan *work overload* merupakan salah satu *stressor* dalam lingkungan pekerjaan. Kondisi ini muncul ketika karyawan harus berhadapan dengan banyak pekerjaan dan waktu yang terkait. Beban kerja untuk capaian target yang harus 100% dan tingkat kesalahan harus serendah mungkin serta jam kerja panjang menyebabkan intensi karyawan untuk keluar. Dalam hubungannya dengan *Turnover intention*, *Work overload* berpengaruh terhadap *Turnover intention*. Karena *work overload* yang terus menerus akan meningkatkan kelelahan yang berkepanjangan pada karyawan. *Work overload* merupakan faktor dominan yang tidak dapat ditoleransi tentunya akan meningkatkan keinginan karyawan untuk berpindah (Nahrisah et al., 2021). Oleh karena itu, *organizational constraints* dan *work overload* dipandang sebagai faktor yang dapat mendorong munculnya *turnover intention* sebagai bentuk perlindungan diri individu terhadap tekanan kerja yang berkepanjangan.

Isu *turnover intention* kini semakin mendapat perhatian serius, baik di tingkat global maupun nasional. Data dari PwC (2024) mengungkapkan bahwa hampir sepertiga tenaga kerja dunia, yakni sekitar 28%, memiliki rencana untuk berganti pekerjaan dalam kurun waktu satu tahun ke depan. Di sektor Kesehatan Huang et al. (2023) menemukan bahwa meningkatnya keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi berkaitan erat dengan rendahnya tingkat kebahagiaan dan minimnya pemaknaan terhadap pekerjaan yang mereka jalani. Kondisi serupa juga terjadi di Indonesia, khususnya di industri perhotelan, di mana Chan dan Turangan (2024) mencatat bahwa kelompok milenial dan Generasi Z cenderung memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi. Suryaningtyas dan Fauzi (2024) menegaskan bahwa angka *turnover* karyawan yang terus bertambah dari tahun ke tahun menjadi tantangan nyata bagi organisasi dalam menjaga dan mempertahankan sumber daya manusianya.

Meskipun demikian, pengaruh negatif dari tekanan kerja tersebut dapat diminimalisir melalui *individual embeddedness* atau *job embeddedness*. *Job embeddedness* merupakan konsep yang menjelaskan tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya melalui aspek hubungan, kesesuaian, dan pengorbanan yang dirasakan apabila meninggalkan organisasi. Sementara itu, *individual embeddedness* mencerminkan sejauh mana individu terhubung dengan lingkungan sosial dan kehidupannya secara lebih luas, tidak hanya terbatas pada konteks pekerja (Mitchell et al., 2001). Dengan demikian, *job embeddedness* dapat dipahami sebagai bagian spesifik dari *individual embeddedness* yang berperan penting dalam mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasi. Karyawan yang memiliki keterikatan emosional, sosial, dan psikologis yang kuat dengan organisasi cenderung lebih mampu bertahan dan tidak mudah memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan meskipun menghadapi tekanan kerja yang tinggi. Konsep ini menjelaskan bahwa keputusan karyawan untuk tetap bertahan tidak hanya dipengaruhi oleh kepuasan kerja, tetapi juga oleh hubungan sosial, kesesuaian nilai, serta konsekuensi yang harus ditanggung apabila meninggalkan organisasi (Mitchell et al., 2001). Fatmawati dan Mansyur (2024) menegaskan bahwa strategi organisasi amatlah penting dalam mempertahankan tenaga kerja, karena keberhasilan organisasi sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia.

Pada penelitian ini, industri manufaktur panel listrik menjadi objek penelitian. Karena sektor tersebut memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda dibandingkan sektor jasa maupun perkantoran. Industri manufaktur panel listrik menuntut ketelitian tinggi, target produksi yang ketat, koordinasi kerja yang intensif, serta ketepatan waktu dalam proses produksi dan distribusi. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan berpotensi mengalami hambatan kerja maupun beban kerja yang tinggi. Terutama ketika terjadi keterbatasan alat kerja, keterlambatan material, kurangnya koordinasi, atau tekanan penyelesaian target produksi. Selain itu, lingkungan kerja pada industri manufaktur panel listrik cenderung memiliki tekanan operasional yang tinggi sehingga berisiko meningkatkan stres kerja dan *turnover intention* karyawan. Di sisi lain, penelitian mengenai *organizational constraints*, *work overload*, dan *individual embeddedness* pada sektor manufaktur panel listrik masih relatif terbatas, khususnya di Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh *organizational constraints* dan *work overload* terhadap *turnover intention* dengan *individual embeddedness* sebagai variabel moderasi. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam mengurangi *organizational constraints*, mengelola *work overload*, serta meningkatkan *individual embeddedness* guna menekan *turnover intention*.

Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengkaji topik serupa pada konteks dan objek penelitian yang berbeda.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Turnover Intention

Menurut Lompoliu et al. (2020), *turnover intention* merupakan suatu keputusan yang dibuat secara sadar, terencana, dan disengaja oleh seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja. Sementara itu, Wahyudi (2024) menjelaskan bahwa *turnover intention* merujuk pada kecenderungan seorang karyawan untuk keluar dari pekerjaan maupun organisasi yang saat ini menaunginya. Konsep ini memiliki peranan yang sangat krusial karena berpengaruh langsung terhadap berbagai dimensi organisasi, meliputi kemampuan mempertahankan karyawan, tingkat produktivitas, serta kinerja organisasi secara menyeluruh. Tingginya *turnover intention* berpotensi memicu peningkatan angka pengurangan tenaga kerja, yang pada akhirnya dapat membebani organisasi dari sisi rekrutmen, proses pelatihan, maupun hilangnya produktivitas kerja. Kondisi ini sekaligus mengindikasikan adanya potensi ketidakpuasan atau menurunnya keterikatan karyawan terhadap organisasi, yang dapat memberikan dampak negatif pada semangat kerja serta harmonisasi dalam tim. Dengan memahami dan mengambil langkah nyata dalam menangani *turnover intention*, organisasi dapat merancang berbagai strategi guna mendorong kepuasan karyawan, memperkuat budaya kerja yang positif, dan pada akhirnya menekan angka *turnover intention*.

Organizational Constraints

Dalam dinamika lingkungan kerja modern, efektivitas kinerja karyawan sering kali terbentur oleh berbagai hambatan struktural yang dikenal sebagai *organizational constraints*. Spector dan Jex (1998) mendefinisikan fenomena ini sebagai segala bentuk hambatan di tempat kerja yang mengganggu performa karyawan, mulai dari kurangnya peralatan, instruksi yang tidak jelas, hingga permasalahan *interpersonal* dengan rekan kerja maupun atasan. Kondisi lingkungan kerja yang membatasi akses terhadap alat, informasi, waktu, dan dukungan kerja secara langsung akan menghambat penyelesaian tugas secara efektif. Menariknya, hambatan ini tidak selalu hadir dari kapasitas individu karyawan itu sendiri, melainkan kerap berakar dari faktor eksternal seperti aturan, regulasi, dan struktur organisasi yang kaku sehingga membatasi ruang gerak pengambilan keputusan (Crisan et al., 2016).

Ketika hambatan struktural dan keterbatasan sumber daya telah terjadi, organisasi menjadi sangat rentan terhadap munculnya konflik *internal*. Sebagai fenomena *multidimensi*, konflik dalam literatur manajemen kontemporer tidak lagi dipandang sekadar sebagai disfungsi yang harus diredam, melainkan sebagai proses sosial kompleks yang membawa implikasi ganda terhadap kinerja (Anwar, 2025). Konflik ini memiliki dimensi sosiologis dan psikologis

mendalam yang jika tidak dikelola dengan strategi tepat maka dapat menjadi batu sandungan serius bagi pencapaian tujuan perusahaan (Gaur et al., 2025). Di lingkungan proyek yang kompleks, misalnya, hambatan berupa *ambiguitas* peran terbukti menjadi prediktor kuat penurunan kinerja akibat kebingungan operasional dan keraguan dalam mengambil keputusan (Bhatti et al., 2025). Situasi krisis ini sering kali memuncak saat keterbatasan sumber daya bertemu dengan *inkompatibilitas* tujuan antar departemen (Jeong & Song, 2025). Contoh klasiknya adalah benturan orientasi antara departemen pemasaran yang mengejar *volume* penjualan dengan departemen produksi yang fokus pada efisiensi biaya tanpa adanya penyelarasan tujuan (*goal alignment*), energi organisasi akan habis terserap dalam negosiasi *internal* yang berlarut-larut (Ullah & Noel, 2022). Pada akhirnya, dalam kelompok kerja dengan tingkat *interdependensi* yang tinggi, kegagalan penyelarasan ini akan menciptakan efek domino di mana keterlambatan satu anggota langsung merusak kinerja anggota lainnya (Griffin et al. 2023). Oleh karena itu, *organizational constraints* tidak hanya sekadar halangan operasional biasa, tetapi juga merupakan sumber dari berbagai perselisihan *internal* yang jika diabaikan, akan mengurangi sinergi dan menurunkan kemampuan adaptif organisasi dari dalam.

Work Overload

Lo dan Liu (2017) mengemukakan bahwa *work overload* didasarkan pada jumlah pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang. Dapat dikatakan bahwa jika seorang karyawan mendapati banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas dan karyawan tersebut secara berlebihan terbebani maka dapat disebut dengan *work overload* (Burke, 2003). Kondisi *work overload* terjadi apabila tuntutan pekerjaan melampaui kapasitas pekerja disertai adanya ekspektasi yang tinggi dalam periode waktu yang singkat. Shah et al.(2011) mendefinisikan *work overload* sebagai *intensitas* dari suatu penugasan pekerjaan yang diberikan kepada individu. Sementara itu, Jones et al.(2007) mengungkapkan bahwa *work overload* merupakan tingkat tekanan yang dialami karyawan akibat banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diemban.

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Gibson dan Ivancevich (2005) yaitu: 1.) *Time pressure* (tekanan waktu), 2.) Jadwal kerja atau jam kerja, 3.) *Role ambiguity* dan *role conflict* *Role ambiguity* atau kemenduaan peran dan *role conflict* atau konflik peran. 4.) Kebisingan, dapat mempengaruhi pekerja dalam hal kesehatan dan *performancenya*. 5.) *Information overload*, 6.) *Temperature extremes* atau *heat overload*, 7.) *Repetitive action*, 8.)Tanggung jawab. Sedangkan Menurut Spector (1997), *work overload* dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan, tekanan waktu, konflik peran, keterbatasan sumber daya, dan rendahnya dukungan sosial. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work overload* dipengaruhi oleh berbagai elemen yang berkaitan dengan tugas, suasana kerja, serta peranan

individu di dalam organisasi. Elemen-elemen seperti tenggat waktu, perselisihan dan ketidakjelasan peran, keterbatasan sumber daya, serta keadaan lingkungan kerja mengindikasikan bahwa tingginya beban kerja tidak hanya ditentukan oleh banyaknya tugas, tetapi juga oleh kerumitan serta dukungan yang ada saat melaksanakan tugas-tugas tersebut. Menurut Prasetyo dan Suhana (2025) dalam temuannya menyimpulkan beban kerja menunjukkan dampak negatif terhadap kinerja, mengimplikasikan bahwa ekspektasi kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan dan menurunkan produktivitas pegawai.

Individual Embeddedness

Sebelum memahami *individual embeddedness* secara lebih mendalam, penting untuk membedakannya terlebih dahulu dengan konsep *job embeddedness*. *Job embeddedness* berfokus pada keterikatan individu secara spesifik terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja, sedangkan *individual embeddedness* memiliki cakupan yang lebih luas karena tidak hanya mencakup keterikatan terhadap pekerjaan, tetapi juga melibatkan aspek kehidupan di luar pekerjaan seperti komunitas, keluarga, dan lingkungan sosial secara keseluruhan (Mitchell et al., 2001).

Individual embeddedness merupakan konstruk multidimensi yang menggambarkan sejauh mana seorang individu merasa terikat dan tertanam dalam pekerjaan serta organisasi tempat mereka bekerja. Mitchell et al. (2001) mendefinisikan *individual embeddedness* sebagai kumpulan kekuatan yang memengaruhi keputusan individu untuk bertahan dalam pekerjaannya, yang mencakup tiga dimensi utama, yaitu *links* (hubungan), *fit* (kesesuaian), dan *sacrifice* (pengorbanan), yang masing-masing ditinjau dari aspek pekerjaan (*on-the-job*) maupun aspek komunitas (*off-the-job*). Senada dengan hal tersebut, Crossley et al. (2007) menyatakan bahwa *individual embeddedness* merupakan gambaran menyeluruh tentang seberapa kuat seseorang terhubung dengan lingkungan kerja dan komunitasnya, sehingga menciptakan perasaan enggan untuk meninggalkan organisasi. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *individual embeddedness* yang dimiliki seorang karyawan, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk tetap bertahan dan berkontribusi secara optimal dalam organisasi tempat mereka bekerja.

Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

Organizational Constraints Berpengaruh Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Stetz et al (2007), *organizational constraints* terbukti berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hambatan organisasi seperti keterbatasan fasilitas kerja, kurangnya dukungan organisasi, serta tingginya tekanan pekerjaan dapat menurunkan kesejahteraan psikologis karyawan dan meningkatkan keinginan untuk meninggalkan organisasi. Temuan tersebut didukung oleh penelitian Adam et al., (2025) yang menunjukkan bahwa *work stress* dan *work overload* berpengaruh positif terhadap *turnover*

intention. Kondisi kerja yang penuh tekanan dan keterbatasan dalam organisasi menyebabkan karyawan mengalami ketidak nyamanan dalam bekerja sehingga meningkatkan kecenderungan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Selain itu, penelitian Indrayani dan Sudibya (2017) juga menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi *work overload* karyawan akibat *organizational constraints*, maka semakin tinggi pula *turnover intention*nya. Dengan demikian, berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa *organizational constraints* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, Selaras dengan penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis yaitu:

H1: *Organizational constraints* berpengaruh positif dan terhadap *turnover intention*.

Work Overload Berpengaruh Terhadap Turnover Intention

Penelitian Alves et al.(2024) dalam *Australian Accounting Review* menunjukkan bahwa *work overload* dapat meningkatkan *turnover intention*, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui penurunan *work-life balance*, yang mengindikasikan bahwa tingginya beban kerja akan memperbesar keinginan individu untuk meninggalkan organisasi. Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian Yaqin dan Indradewa (2025) yang menemukan bahwa *work overload* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan. Sehingga semakin tinggi beban kerja yang dirasakan maka semakin tinggi pula niat untuk keluar dari pekerjaan. Selanjutnya, Fatmawati dan Mansyur (2024) menghasilkan temuan bahwa workload memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*, di mana tekanan kerja yang berlebihan dapat mendorong munculnya *turnover intention* . Oleh karena itu, Selaras dengan penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis yaitu:

H2: *Work overload* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Individual Embeddedness Memoderasi Pengaruh Organizational Constrains Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan penelitian terdahulu, *job embeddedness* atau *individual embeddedness* terbukti mampu menurunkan *turnover intention* karyawan. Penelitian Setthakorn et al.(2024) menunjukkan bahwa keterikatan individu terhadap pekerjaan dan lingkungan organisasi dapat mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu, penelitian Zulkarnain et al.(2025) menemukan bahwa *job embeddedness* mampu berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara kondisi kerja dengan *turnover intention*. Ketika karyawan menghadapi *organizational constraints* seperti keterbatasan sumber daya, hambatan prosedural, maupun dukungan kerja yang rendah, individu dengan *embeddedness* tinggi cenderung tetap bertahan karena memiliki keterikatan sosial, kesesuaian nilai, dan pertimbangan pengorbanan apabila keluar dari organisasi. Dapat disimpulkan bahwa individual embeddedness diduga

mampu memperlemah pengaruh *organizational constraints* terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, Selaras dengan penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis yaitu:

H3: *Individual embeddedness* memoderasi pengaruh *Organizational constraints* terhadap *turnover intention*.

Individual Embeddedness Memoderasi Pengaruh Work Overload Terhadap Turnover Intention

Work overload merupakan kondisi ketika karyawan menerima tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas atau sumber daya yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan stres kerja dan *turnover intention*. Namun, individu yang memiliki tingkat *embeddedness* tinggi cenderung tetap bertahan karena memiliki keterikatan emosional, hubungan sosial, dan rasa cocok terhadap organisasi. Setthakorn et al.(2024) menunjukkan bahwa *job embeddedness* mampu menurunkan *turnover intention* melalui dimensi *fit*, *links*, dan *sacrifice* yang dimiliki individu terhadap organisasi. Penelitian Wang et al.(2024) juga memperkuat bahwa *job embeddedness* berhubungan negatif dengan *turnover intention* pada karyawan yang menghadapi tekanan pekerjaan tinggi. Selain itu, penelitian Zulkarnain et al.(2025) menjelaskan bahwa *embeddedness* dapat memperlemah dampak kondisi kerja yang kurang baik terhadap *turnover intention* melalui peran moderasi. Hasil penelitian Nabella (2021) serta Sholikhah dan Wolor (2021) juga menemukan bahwa karyawan dengan tingkat *embeddedness* tinggi memiliki kecenderungan *turnover intention* yang lebih rendah. Jika seorang karyawan masih memiliki jiwa *individual embeddedness*, maka karyawan tersebut lemah pada *turnover intention*nya. Oleh karena itu, Selaras dengan penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis yaitu:

H4: *Individual embeddedness* memoderasi pengaruh *work overload* terhadap *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data primer dilakukan melalui kuesioner *online* menggunakan Google Form yang disebarakan selama satu minggu, yaitu pada tanggal 27 April – 4 Mei 2026. Pengukuran skala Likert yang digunakan 5 poin (1=Sangat Tidak Setuju hingga 5=Sangat Setuju).

Teknik yang digunakan dalam penelitian adalah total sampling (sampel jenuh) dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan perusahaan manufaktur panel listrik PT X di Kota Semarang sebanyak 230 karyawan. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif terjangkau sehingga seluruh anggota populasi dapat dijadikan responden penelitian (Sugiyono, 2019). Dari total populasi sebanyak 230 karyawan, sebanyak 165 orang berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini (response rate 71,7%). Selanjutnya, dilakukan data *screening* untuk mengidentifikasi respons yang tidak memenuhi kriteria kualitas data, seperti pola jawaban yang tidak konsisten dan terindikasi diisi tanpa perhatian yang memadai. Berdasarkan proses

tersebut, sebanyak 14 respons dieliminasi sehingga diperoleh 151 data valid yang digunakan dalam analisis. Jumlah sampel tersebut dinilai memadai untuk analisis menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Berdasarkan pedoman *10-times rule*, jumlah minimum sampel yang dibutuhkan adalah 40 responden karena terdapat empat jalur struktural yang mengarah pada konstruk endogen, yaitu *turnover intention* (Hair et al., 2022). Dengan demikian, jumlah sampel valid sebanyak 151 responden telah melampaui batas minimum menurut kedua pendekatan tersebut dan dinilai memadai untuk menghasilkan estimasi model PLS-SEM yang andal.

Variabel penelitian terdiri dari: (1) *Organizational Constraints* (X1) diukur dengan 11 item dari *Organizational Constraints Scale* (OCS) oleh Spector dan Jex (1998); (2) *Work Overload* (X2) diukur dengan 5 item dari *Quantitative Workload Inventory* (QWI) oleh Spector dan Jex (1998); (3) *Turnover Intention* (Y) diukur dengan 14 item dari Jacobs dan Roodt (2008); serta (4) *Individual Embeddedness* (Z) diukur dengan 7 item dari Crossley et al. (2007).

Untuk meninjau hubungan antar variabel, data dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan aplikasi *software* SmartPLS 4. Analisis mencakup: (1) evaluasi model pengukuran (*outer model*) meliputi Uji Validitas Konvergen (*loading factor* dan AVE), Uji Validitas Diskriminan (*Fornell-Larcker Criterion* dan HTMT) dan Uji Reliabilitas (*composite reliability* dan *Cronbach's alpha*); (2) evaluasi model struktural (*inner model*) meliputi Uji Multikolinearitas (VIF), Uji Koefisien Determinasi (R^2), Uji Relevansi Prediktif (Q^2), *Effect Size* (f^2); (3) *Goodness of Fit*; (4) Pengujian hipotesis melalui *bootstrapping* (*path coefficient*, *t-statistics*, dan *p-values*).

Uji *Common Method Bias* (CMB). Penelitian ini mengevaluasi potensi CMB menggunakan pendekatan *full collinearity assessment*. Hasil pengujian yang tercantum pada tabel 3.1 menunjukkan bahwa seluruh nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) berada pada rentang 1,030–1,166, atau berada di bawah ambang batas 3,3. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak menunjukkan indikasi *Common Method Bias* (CMB) berdasarkan pendekatan yang dikemukakan oleh Kock (2015).

Penelitian ini dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip-prinsip etika penelitian. Seluruh responden mendapatkan penjelasan mengenai tujuan penelitian dan memberikan persetujuan sukarela (*informed consent*) sebelum mengisi kuesioner. Kerahasiaan identitas dan data responden dijaga sepenuhnya, dan partisipasi bersifat sukarela tanpa paksaan dari pihak manapun.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Hasil

Karakteristik Responden

Berdasarkan tabel 1.1 tercantum data karakteristik responden karyawan salah satu industri manufaktur panel listrik di kota Semarang. Penelitian ini terdiri dari 151 responden yang keseluruhannya berstatus sebagai karyawan tetap. Dilihat dari aspek jenis kelamin, responden pada penelitian ini didominasi oleh laki-laki sebesar 80,8% atau sebanyak 122 orang dan sisanya sebesar 19,2% atau sebanyak 29 orang berjenis kelamin perempuan.

Dari aspek segi usia, kelompok terbesar berada pada rentang 25–34 tahun sebesar 37,7% atau sebanyak 57 orang, diikuti usia di bawah 25 tahun sebesar 34,4% atau sebanyak 52 orang, usia 34–45 tahun sebesar 19,9% atau sebanyak 30 orang, dan usia di atas 45 tahun sebesar 7,9% atau sebanyak 12 orang. Hal ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh kelompok usia produktif muda.

Sedangkan dari aspek masa bekerja, proporsi terbesar responden telah bekerja selama 6–10 tahun yaitu sebesar 36,4% atau sebanyak 55 orang, diikuti oleh mereka yang telah bekerja lebih dari 10 tahun sebesar 26,5% atau sebanyak 40 orang, serta kelompok dengan masa kerja 1–5 tahun sebesar 23,8% atau sebanyak 36 orang. Adapun responden dengan pengalaman kerja kurang dari 1 tahun sebesar 13,2% atau sebanyak 20 orang.

Terakhir dari aspek penghasilan, mayoritas responden berpenghasilan antara Rp 1.000.000–Rp 3.000.000 per bulan sebesar 83,4% atau sebanyak 126 orang, diikuti responden lain dengan penghasilan Rp 3.000.001–Rp 5.000.000 sebesar 13,9% atau sebanyak 21 orang, Rp 5.000.001–Rp 10.000.000 sebesar 2,0% atau sebanyak 3 orang, dan di atas Rp 10.000.000 sebesar 0,7% atau sebanyak 1 orang. Dari berbagai macam karakteristik tersebut menjadi konteks penting dalam mengkaji *work overload* dan *turnover intention* pada penelitian ini.

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Uji *convergent validity* dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Suatu indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai *loading factor* > 0,70 dan nilai AVE > 0,50 (Hair et al., 2022). Berdasarkan tabel 2.1 dan 2.2 hasil pengolahan data yang diketahui bahwa seluruh indikator pada variabel *organizational constraints* (X1), *work overload* (X2), *turnover intention* (Y), dan *individual embeddedness* (Z) memiliki nilai *loading factor* di atas 0,70. Nilai *loading factor* variabel *organizational constraints* berada pada rentang 0,807–0,889, *work overload* sebesar 0,773–0,930, *turnover intention* sebesar 0,787–0,890, serta *individual embeddedness* sebesar 0,886–0,902. Selain itu, konstruk moderasi $Z \times X1$ dan $Z \times X2$ masing-masing memiliki nilai *loading factor* sebesar

1,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator penelitian mampu merefleksikan konstruk yang diukur dengan baik sehingga memenuhi *convergent validity*. Selanjutnya, hasil pengujian *Average Variance Extracted* (AVE) menunjukkan bahwa variabel *organizational constraints* memiliki nilai AVE sebesar 0,725, *work overload* sebesar 0,776, *turnover intention* sebesar 0,741, dan *individual embeddedness* sebesar 0,800. Seluruh nilai AVE berada di atas 0,50 sehingga seluruh konstruk dinyatakan valid dan mampu menjelaskan varians indikator secara baik.

Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Pengujian *discriminant validity* dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu *Fornell-Larcker Criterion* dan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT). Berdasarkan tabel 2.3 hasil *Fornell-Larcker Criterion*, nilai akar kuadrat AVE seluruh konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk lainnya, di mana *Organizational Constraints* (X1) sebesar 0,852, *Work Overload* (X2) sebesar 0,881, *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,861, dan *Individual Embeddedness* (Z) sebesar 0,895, sehingga *discriminant validity* terpenuhi (Fornell & Larcker, 1981). Hasil pengujian HTMT tabel 2.4 sebagaimana direkomendasikan Henseler et al. (2015) juga menunjukkan bahwa seluruh nilai HTMT antar konstruk berada di bawah ambang batas 0,90, dengan nilai berkisar antara 0,081 hingga 0,585 untuk konstruk utama, serta 0,066 hingga 0,401 untuk variabel interaksi moderasi. Dengan demikian, seluruh konstruk dalam model penelitian ini terbukti mampu membedakan antar konstruk secara akurat tanpa indikasi *multikolinearitas* yang mengancam validitas model pengukuran (Henseler et al., 2015; Hair et al., 2019).

Uji Reliabilitas (*Reliability Test*)

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai lebih besar dari 0,70 (Hair et al., 2022). Berdasarkan tabel 2.2 hasil pengujian menunjukkan bahwa *organizational constraints* memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,962 dan *composite reliability* sebesar 0,963. Variabel *work overload* memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,928 dan *composite reliability* sebesar 0,952. Variabel *turnover intention* memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,973 dan *composite reliability* sebesar 0,974, sedangkan *individual embeddedness* memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,958 dan *composite reliability* sebesar 0,960. Seluruh nilai tersebut berada di atas 0,70 sehingga seluruh konstruk penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki konsistensi internal yang sangat baik.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Uji Multikolinearitas (*Collinearity Assessment*)

Uji *multikolinearitas* dilakukan untuk memastikan tidak terdapat korelasi yang tinggi antar variabel prediktor dalam model struktural. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai

Variance Inflation Factor (VIF) pada masing-masing hubungan antar konstruk (Hair et al., 2022). Berdasarkan tabel 3.1 hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF untuk hubungan $X1 \rightarrow Y$ sebesar 1,047, $X2 \rightarrow Y$ sebesar 1,048, $Z \times X2 \rightarrow Y$ sebesar 1,166, dan $Z \times X1 \rightarrow Y$ sebesar 1,030. Seluruh nilai VIF terbukti < 5 , bahkan $< 3,3$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian terbebas dari masalah multikolinearitas (Hair et al., 2019; Kock, 2015). Dengan demikian, variabel-variabel prediktor dalam model tidak saling berkorelasi secara berlebihan dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji Koefisien Determinasi (*Coefficient of Determinant*)

Pengujian R-Square dilakukan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Berdasarkan tabel 3.2 hasil pengujian diperoleh nilai R-Square Adjusted sebesar 0,697 pada variabel *turnover intention*. Nilai tersebut menunjukkan bahwa *organizational constraints*, *work overload*, *individual embeddedness*, serta variabel moderasi mampu menjelaskan *turnover intention* sebesar 69,7%, sedangkan sisanya sebesar 30,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Berdasarkan kriteria Chin (1998), nilai R-Square sebesar 0,697 termasuk kategori substantial kuat. Karena melebihi batas 0,67.

Uji Relevansi Prediktif (*Predictive Relevance*)

Pengujian Q-Square dilakukan untuk mengetahui *predictive relevance* model penelitian. Berdasarkan tabel 3.3 hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator *turnover intention* memiliki nilai $Q^2_{predict} > 0$ dengan rentang nilai sebesar 0,328–0,567. Menurut Shmueli et al. (2019), nilai $Q^2_{Predict} > 0$ mengindikasikan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang relevan (*predictive relevance*). Dengan demikian, model penelitian ini mampu memprediksi data dengan baik.

Effect Size

Pengujian F-Square dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel 3.4 hasil pengujian menunjukkan bahwa *organizational constraints* memiliki nilai F-Square sebesar 0,362 terhadap *turnover intention* yang termasuk kategori besar. Variabel *work overload* memiliki nilai sebesar 0,328 terhadap *turnover intention* yang termasuk kategori besar. Selain itu, efek moderasi *individual embeddedness* pada *organizational constraints* terhadap *turnover intention* memiliki nilai sebesar 0,294 yang termasuk kategori sedang. Selanjutnya, hubungan *work overload* terhadap *turnover intention* memiliki nilai sebesar 0,043 yang termasuk kategori kecil.

Goodness of Fit

Goodness of fit model penelitian diukur menggunakan nilai *standardized root mean square residual* (SRMR). Berdasarkan tabel 3.5 hasil pengujian *goodness of fit* pada model sempls, diperoleh nilai SRMR pada *saturated model* sebesar 0,045 dan pada *estimated model*

sebesar 0,048. Nilai tersebut berada di bawah batas ketentuan sebesar 0,08 sehingga menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat kesesuaian (*model fit*) yang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa model penelitian mengenai pengaruh *organizational constraints* dan *work overload* terhadap *turnover intention* dengan moderasi *individual embeddedness* mampu menjelaskan hubungan antar variabel secara memadai.

Selanjutnya, nilai d_{Uls} pada *saturated model* sebesar 1,443 dan pada *estimated model* sebesar 1,605. Kemudian nilai d_G diperoleh sebesar 1,100 pada *saturated model* dan 1,099 pada *estimated model*. Nilai d_{uls} dan d_g digunakan sebagai ukuran pendukung dalam mengevaluasi perbedaan antara matriks korelasi data empiris dengan model penelitian. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kecocokan yang cukup baik terhadap data penelitian.

Selain itu, nilai *chi-square* pada *saturated model* sebesar 845,870 dan pada *estimated model* sebesar 876,083. Nilai tersebut digunakan untuk mengukur kesesuaian model secara keseluruhan antara model teoritis dengan data empiris yang diperoleh dalam penelitian.

Sementara itu, nilai NFI pada *saturated model* sebesar 0,865 dan pada *estimated model* sebesar 0,860. Nilai tersebut mendekati angka 1, sehingga menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat kecocokan yang baik.

Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian *goodness of Fit* tersebut, dapat disimpulkan bahwa model penelitian telah memenuhi kriteria kelayakan model (*fit model*) dan layak digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis mengenai pengaruh *organizational constraints* dan *work overload* terhadap *turnover intention* dengan *individual embeddedness* sebagai variabel moderasi (Hair et al., 2022).

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan metode *bootstrapping* dengan melihat nilai *path coefficient*, *t-statistics*, dan *p-values*. Hipotesis dinyatakan diterima apabila memiliki nilai *t-statistics* > 1,96 dan *p-values* < 0,05 pada tingkat signifikansi 5%, serta arah hubungan (*path coefficient*) sesuai dengan hipotesis yang diajukan (Hair et al., 2022).

Berdasarkan tabel 3.6 terlihat bahwa, pertama hasil pengujian menunjukkan bahwa *organizational constraints* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dinyatakan dengan nilai koefisien sebesar 0,333, *t-statistics* sebesar 5,160, dan *p-values* sebesar 0,000. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *organizational constraints* yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan *turnover intention* karyawan.

Kedua *work overload* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dinyatakan dengan nilai koefisien sebesar 0,317, *t-statistics* sebesar 6,765, dan *p-values* sebesar 0,000.

Dengan demikian, hipotesis kedua diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *work overload* yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan *turnover intention*.

Ketiga interaksi antara *individual embeddedness* dan *organizational constraints* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dinyatakan dengan nilai koefisien sebesar 0,336, *t-statistics* sebesar 5,609, dan *p-values* sebesar 0,000. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *individual embeddedness* mampu memoderasi pengaruh *organizational constraints* terhadap *turnover intention*. Nilai *effect size* sebesar 0,294 menunjukkan bahwa efek moderasi berada dalam kategori sedang. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keterikatan individu dalam organisasi dapat memengaruhi kuat atau lemahnya dampak *organizational constraints* terhadap *turnover intention*.

Keempat interaksi antara *individual embeddedness* dan *work overload* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dinyatakan dengan nilai koefisien sebesar jalur sebesar 0,126 dengan nilai *T-statistics* sebesar 2,377 dan *p-value* sebesar 0,018. Nilai *effect size* (*F-square*) sebesar 0,043 termasuk dalam kategori pengaruh kecil (*small effect*). Meskipun secara statistik terbukti signifikan, kontribusi moderasi *Individual Embeddedness* terhadap hubungan *Work Overload* dan *Turnover Intention* relatif lebih lemah dibandingkan moderasinya pada hubungan *Organizational Constraints* dan *Turnover Intention*. Hal ini mengindikasikan bahwa *Individual Embeddedness* tetap memperkuat hubungan antara *Work Overload* dan *Turnover Intention*, namun dengan *magnitude* yang lebih kecil.

Model Struktural

Evaluasi model struktural dilakukan melalui pengujian hipotesis untuk melihat hubungan antar variabel dalam penelitian. Menurut Hair et al. (2019), indikator dapat dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70. Berdasarkan hasil pengolahan data pada model penelitian, seluruh indikator menunjukkan nilai *outer loading* yang telah memenuhi kriteria sehingga mampu menjelaskan konstruk penelitian dengan baik. Selain itu, model penelitian menunjukkan adanya hubungan antara *organizational constraints* dan *work overload* terhadap *Turnover Intention*, dengan *individual embeddedness* berperan sebagai variabel moderasi pada hubungan antar variabel tersebut. Hasil analisis model struktural disajikan pada Gambar 1.1.

Diskusi

Pengaruh *Organizational Constraints* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa *organizational constraints* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *organizational constraints* yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula

kecenderungan *turnover intention* karyawan. *Organizational constraints* seperti keterbatasan fasilitas kerja, kurangnya dukungan organisasi, prosedur kerja yang tidak efektif, serta keterbatasan sumber daya kerja dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan tekanan kerja bagi karyawan. Kondisi tersebut mendorong munculnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Menurut Spector dan Jex (1998), *organizational constraints* merupakan kondisi dalam organisasi yang menghambat performa kerja individu sehingga dapat meningkatkan stres kerja dan ketidakpuasan kerja. Ketika karyawan mengalami hambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka kondisi tersebut dapat memengaruhi kenyamanan kerja dan meningkatkan *turnover intention*.

Pengaruh *Work Overload* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa *work overload* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *work overload* yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan *turnover intention*. *Work overload* yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental, menurunkan kenyamanan kerja, serta meningkatkan tekanan psikologis karyawan. Kondisi kerja dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi menyebabkan karyawan mengalami stres kerja sehingga muncul keinginan *turnover intention* yang dianggap lebih baik dan lebih nyaman. Oleh karena itu, *work overload* menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan *turnover intention* pada karyawan.

Individual Embeddedness* Memoderasi Pengaruh *Organizational Constraints* Terhadap *Turnover Intention

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan *individual embeddedness* mampu memoderasi *organizational constraints* terhadap *turnover intention*. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keterikatan individu dalam organisasi dapat memengaruhi kuat atau lemahnya dampak *organizational constraints* terhadap *turnover intention*. Ketika karyawan menghadapi hambatan organisasi yang tinggi, maka tingkat keterikatan individu terhadap organisasi turut memengaruhi bagaimana karyawan merespons kondisi kerja tersebut.

Organizational constraints merujuk pada berbagai kondisi di lingkungan kerja yang menghambat karyawan dalam menyelesaikan tugasnya secara optimal, seperti kurangnya dukungan sistem, ketidakjelasan prosedur, hingga minimnya sumber daya yang tersedia. Kondisi ini secara logis dapat mendorong rasa frustrasi dan ketidakpuasan kerja, yang pada akhirnya memunculkan keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Namun demikian, ketika seorang karyawan memiliki tingkat *individual embeddedness* yang tinggi, yaitu merasa terhubung secara kuat dengan rekan kerja, komunitas, maupun lingkungan sosialnya, maka dorongan untuk keluar tersebut cenderung dapat diredam.

Karyawan yang merasa "tertanam" dalam jaringan sosial dan organisasi akan lebih mempertimbangkan konsekuensi yang harus ditanggung apabila mereka memutuskan untuk berpindah, seperti kehilangan hubungan yang bermakna, manfaat yang telah diperoleh, serta ketidakpastian di lingkungan baru.

Temuan ini sejalan dengan teori *job embeddedness* yang dikembangkan oleh Mitchell et al. (2001), yang menyatakan bahwa keterikatan individu terhadap pekerjaan dan lingkungannya berfungsi sebagai faktor penahan yang dapat mengurangi niat untuk meninggalkan organisasi, bahkan di tengah kondisi kerja yang kurang kondusif sekalipun. Dengan demikian, *individual embeddedness* tidak hanya bersifat pelindung secara langsung, tetapi juga mampu memperlemah pengaruh *Organizational constraints* terhadap *turnover intention*.

Individual Embeddedness* Memoderasi Pengaruh *Work Overload* Terhadap *Turnover Intention

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh moderasi *Individual Embeddedness* pada hubungan antara *Work Overload* dan *Turnover Intention* dinyatakan positif. Tetapi kontribusi moderasi *Individual Embeddedness* terhadap hubungan *Work Overload* dan *Turnover Intention* lebih lemah dibandingkan moderasinya pada hubungan *Organizational Constraints* dan *Turnover Intention*. Hal ini sebenarnya menunjukkan sesuatu yang sedikit bertentangan. Karyawan yang sudah memiliki ikatan cukup kuat atau *Individual Embeddedness* yang kuat dengan tempat kerjanya justru lebih cepat berpikir untuk keluar. Jika beban kerja yang dirasakan mulai melebihi batas. Mungkin karena mereka sudah banyak tertekan secara sosial dan emosionalnya. Jadi tekanan didalam pekerjaan terasa lebih berat dibanding karyawan yang memiliki *Individual Embeddedness* rendah.

Standar karyawan yang memiliki jiwa *Individual Embeddedness* yang kuat cenderung lebih tinggi terhadap lingkungan kerjanya sehingga kondisi *overload* itu mudah menimbulkan kekecewaan yang mendalam bagi karyawan. Hal tersebut membuat niat untuk pindah atau *turnover intention* jadi lebih sering muncul. Pengaruhnya memang tidak terlalu besar tetapi penting untuk diperhatikan. Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya bagi organisasi untuk tidak mengabaikan pengelolaan beban kerja, terutama pada karyawan yang paling berdedikasi. Karena justru kelompok inilah yang paling rentan terdampak apabila tekanan kerja tidak dikelola dengan baik.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *organizational constraints* dan *work overload* terhadap *turnover intention* dengan *individual embeddedness* sebagai variabel moderasi pada salah satu industri manufaktur panel listrik di kota Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational constraints* dan *work overload* berpengaruh positif terhadap

turnover intention. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *organizational constraints* yang dirasakan karyawan, seperti keterbatasan fasilitas kerja, kurangnya dukungan organisasi, maupun prosedur kerja yang kurang efektif, serta semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan. Maka kecenderungan karyawan untuk melakukan *turnover intention* akan meningkat. Selain itu, *individual embeddedness* terbukti mampu memoderasi hubungan *organizational constraints* dan *work overload* terhadap *turnover intention*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *individual embeddedness* terhadap organisasi, lingkungan kerja, dan hubungan sosial dalam perusahaan memiliki peranan penting dalam memengaruhi respons karyawan terhadap kondisi kerja yang dihadapi. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bahwa perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif, memperbaiki sistem kerja, mengelola distribusi beban kerja secara lebih proporsional, serta meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi guna menekan tingkat *turnover intention*.

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan yang dapat menjadi pertimbangan bagi penelitian selanjutnya. Penelitian ini hanya menggunakan *organizational constraints*, *work overload*, dan *individual embeddedness* dalam menjelaskan *turnover intention* sehingga masih terdapat variabel lain yang berpotensi memengaruhi *turnover intention*. Penelitian juga dilakukan pada satu perusahaan manufaktur panel listrik di Kota Semarang sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas pada sektor industri lainnya. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan, menggunakan desain penelitian *longitudinal* agar dapat melihat perubahan perilaku karyawan secara lebih mendalam, serta memperluas objek penelitian pada berbagai sektor industri dengan jumlah sampel yang lebih besar sehingga hasil penelitian dapat memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.

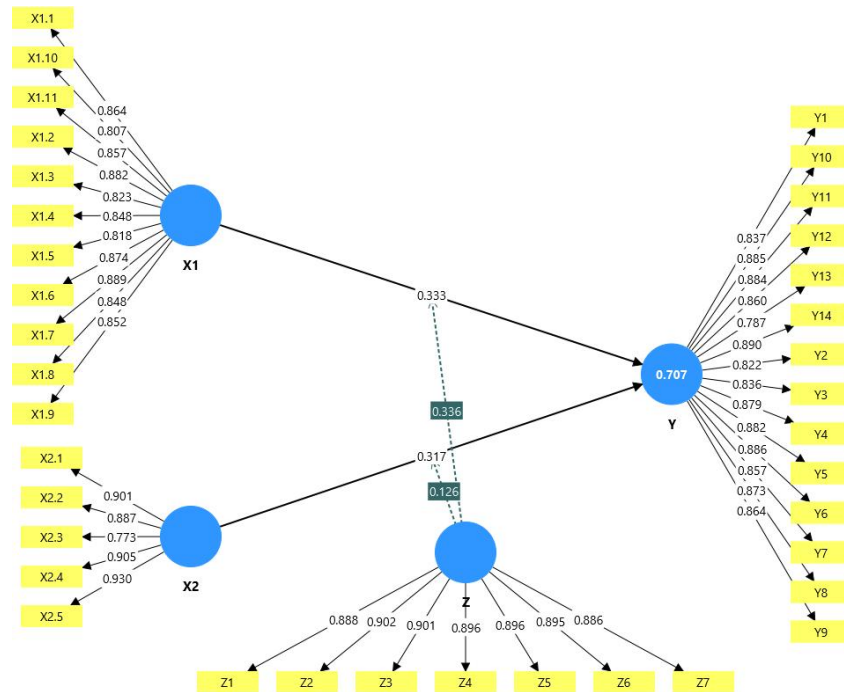
DAFTAR PUSTAKA

- Adam, R., Achsa, A., Ikhwan, K., Ekonomi, F., Tidar, U., Kapten, J., Potrobangsana, S., Utara, M., & Tengah, J. (2025). Pengaruh work stress, work-life balance, dan workload terhadap turnover intention. *Jurnal Media Ekonomi*, 25(1), 29–40.
- Alves, I., Limão, M., & Lourenço, S. M. (2024). Work overload, work-life balance and auditors' turnover intention: The moderating role of motivation. *Australian Accounting Review*, 34(1), 4–28. <https://doi.org/10.1111/auar.12417>
- Anwar, R. (2025). Segitiga friksi dalam organisasi: Model integratif ketidakjelasan peran, ketergantungan tugas, dan konflik. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 21(1). <https://doi.org/10.26593/jab.v21i1.9840.12-23>
- Bhatti, O. S., Naeem, S., & Ghafoor, M. (2025). Impact of role ambiguity and role conflict on project success with moderating role of top management support in construction industry projects of Pakistan. *Journal of Management & Social Science*, 2(2), 173–196. <https://doi.org/10.63075/frqd9938>
- Burke, R. J. (2003). Hospital restructuring, workload, and nursing staff satisfaction and work experiences. *Health Care Manager*, 22(2), 99–107. <https://doi.org/10.1097/00126450-200304000-00003>
- Chan, J., & Turangan, J. A. (2024). Organizational justice, work-life balance, and turnover

- intention: Mediating role of employee engagement in XYZ hotel employees. *International Journal of Application on Economics and Business (IJAEB)*, 2(1). <https://doi.org/10.24912/ijaeb.v2i1.3230-3238>
- Crisan, A., Gardy, J. L., & Munzner, T. (2016). On regulatory and organizational constraints in visualization design and evaluation. *ACM International Conference Proceeding Series*, 1–9. <https://doi.org/10.1145/2993901.2993911>
- Crossley, C. D., Bennett, R. J., Jex, S. M., & Burnfield, J. L. (2007). Development of a global measure of job embeddedness and integration into a traditional model of voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1031–1042. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.4.1031>
- Fatmawati, C. D., & Mansyur, A. (2024). Turnover intention: Apakah workload dan work-life balance memiliki peran? *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 8(3), 402–415.
- Gaur, V., Gupta, N., Bhatt, A., & Gaur, S. (2025). Conflict management in organizations: Psychological strategies and sociological dynamics. *Lex Localis – Journal of Local Self-Government*, 1986–1993.
- Gibson, J. L., & Ivancevich, J. M. (2005). *Organizations: Behavior, structure, processes*.
- Griffin, D. J., Somaraju, A. V., Dishop, C., & DeShon, R. P. (2023). Evaluating interdependence in workgroups: A network-based method. *Organizational Research Methods*, 26(3), 459–498. <https://doi.org/10.1177/10944281211068179>
- Huang, Y., Zhang, H., Qin, Z., Zou, Y., Feng, Z., & Cheng, J. (2023). The impact of meaning in life and professional happiness on the turnover intention of health care workers: A cross-sectional study from China. *Human Resources for Health*, 21(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12960-023-00878-6>
- Indrayani, N. M. M., & Sudibya, I. G. A. (2017). Pengaruh komitmen organisasional dan stres kerja terhadap turnover intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(11), 6241–6270. <https://www.neliti.com/publications/243883/pengaruh-komitmen-organisasi-dan-stres-kerja-terhadap-turnover-intention>
- Jeong, Y., & Song, J. (2025). Navigating ambiguity in crisis: The impact of organizational goal ambiguity on public sector performance in the wake of exogenous shock. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 35(2), 248–259.
- Jones, E., Chonko, L., Rangarajan, D., & Roberts, J. (2007). The role of overload on job attitudes, turnover intentions, and salesperson performance. *Journal of Business Research*, 60(7), 663–671. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2007.02.014>
- Lompoliu, W. T., Nelwan, O. S., et al. (2020). Pengaruh job insecurity, job stress, dan iklim organisasi terhadap turnover intention karyawan pada PT Golden Mitra Inti Perkasa Manado. *Jurnal EMBA*, 8(1), 554–564. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.27903>
- Lo, V.-H., & Liu, H.-L. (2017). An integrated model of workload, autonomy, burnout, job satisfaction, and turnover intention among Taiwanese reporters. *Asian Journal of Communication*, 28(2), 153–169. <https://doi.org/10.1080/01292986.2017.1382544>
- Lutfi, A., & Basukianto. (2014). Kontradiksi hubungan antara turnover intention dengan turnover. 2(1), 13–25.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102–1121. <https://doi.org/10.5465/3069391>
- Nabella, A. N. (2021). Efek mediasi affective commitment antara pengaruh job embeddedness terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1–16. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1060-1075>
- Nahrisah, E., Muhar, A. M., Miraza, Z., Ramadani, F., & Bisnis, F. E. (2021). Dampak work overload terhadap stres kerja dan turnover intention dengan leadership support sebagai variabel moderasi. *JAMEK (Jurnal Akuntansi Manajemen dan Keuangan)*, 1(3), 131–139.
- Prasetyo, & Suhana, B. (2025). Peran moderasi dukungan sosial terhadap pengaruh stres dan beban kerja pada kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan*

- Akuntansi*, 9(2). <https://doi.org/10.31955/mea.v9i2.6022>
- Setthakorn, K. P., Rostiani, R., & Schreier, C. (2024). A meta-analytic review of job embeddedness and turnover intention: Evidence from South-East Asia. *SAGE Open*, 14(2), 1–10. <https://doi.org/10.1177/21582440241260092>
- Shah, S. S. H., Jaffari, A. R., Aziz, J., Ejaz, W., Ul-Haq, I., & Raza, S. N. (2011). Workload and performance of employees. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(5).
- Sholikhah, & Wolor, C. W. (2021). Pengaruh status pegawai dan job embeddedness terhadap turnover intention karyawan Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 12(2), 247–264. <https://doi.org/10.21009/JRMSI.012.2.10>
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 356–367. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.356>
- Stetz, M. C., Castro, C. A., & Bliese, P. D. (2007). The impact of deactivation uncertainty, workload, and organizational constraints on reservists' psychological well-being and turnover intentions. *Military Medicine*, 172(6), 576–580. <https://doi.org/10.7205/MILMED.172.6.576>
- Suryaningtyas, D. O., & Fauzi, A. F. (2024). Studi literatur faktor determinan yang mempengaruhi turnover intention pada gen Z di beberapa sektor perusahaan di Indonesia. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 4, 44–53. <https://doi.org/10.48144/neraca.v19i1.1495>
- Turek, D., Klein, H. J., & Wojtczuk-Turek, A. (2024). Overcoming organizational constraints: The role of organizational commitment and job crafting in relation to employee performance. *European Management Journal*, 42(6), 944–956. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2023.12.001>
- Ullah, R., & Noel, F. (2022). The moderating effect of goal orientations on the conflict and innovative performance relationship. *Academy of Management Proceedings*, 1. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2022.11653abstractW>
- Wahyudi, W. (2024). Turnover intention pada karyawan: Apakah dipengaruhi oleh komitmen dan pengembangan karir? *Al-Isyraq: Jurnal Bimbingan, Penyuluhan, dan Konseling Islam*, 7(1), 69–78.
- Wang, X., Liu, M., Leung, A. Y. M., Jin, X., Dai, H., & Shang, S. (2024). Nurses' job embeddedness and turnover intention: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Nursing Sciences*, 11(5), 563–570. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2024.10.003>
- Yaqin, A. A., & Indradewa, R. (2025). The effect of compensation, workload, and work-life balance on turnover intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(4), 2279–2292. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i4.3437>
- Zulkarnain, Z., Hadiyani, S., Novliadi, F., & Gusria, A. (2025). Work-life balance as a moderator between job embeddedness and turnover intention. *SA Journal of Human Resource Management*, 23, 1–8. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v23i0.3063>

GAMBAR DAN TABEL



Sumber : Data Diolah SEM-PLS, (2026)
Gambar 1.1 *Output Model Struktural*

Tabel 1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	n	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	122	80,8%
	Perempuan	29	19,2%
Usia	< 25 tahun	52	34,4%
	25 – 34 tahun	57	37,7%
	34 – 45 tahun	30	19,9%
	> 45 tahun	12	7,9%
Lama Bekerja	< 1 tahun	20	13,2%
	1 – 5 tahun	36	23,8%
	6 – 10 tahun	55	36,4%
	> 10 tahun	40	26,5%
Status Pekerjaan	Karyawan Tetap	151	100%
Penghasilan	Rp 1.000.000 – Rp 3.000.000	126	83,4%
	Rp 3.000.001 – Rp 5.000.000	21	13,9%
	Rp 5.000.001 – Rp 10.000.000	3	~2,0%
	> Rp 10.000.000	1	~0,7%
Total	Seluruh Responden	151	100%

Sumber: Data Primer, diolah (2026)

Tabel 2.1 Nilai *Loading Factor*

Variabel	Item Pernyataan	Nilai <i>Loading Factor</i>	Keterangan
<i>Turnover intention (Y)</i>	Y1	0,837	<i>Valid</i>
	Y10	0,885	<i>Valid</i>
	Y11	0,884	<i>Valid</i>
	Y12	0,860	<i>Valid</i>
	Y13	0,787	<i>Valid</i>
	Y14	0,890	<i>Valid</i>
	Y2	0,822	<i>Valid</i>
	Y3	0,836	<i>Valid</i>
	Y4	0,879	<i>Valid</i>
	Y5	0,882	<i>Valid</i>
	Y6	0,886	<i>Valid</i>
	Y7	0,857	<i>Valid</i>
	Y8	0,873	<i>Valid</i>
	Y9	0,864	<i>Valid</i>
<i>Organizational Constraints (X1)</i>	X1.1	0,864	<i>Valid</i>
	X1.10	0,807	<i>Valid</i>
	X1.11	0,857	<i>Valid</i>
	X1.2	0,882	<i>Valid</i>
	X1.3	0,823	<i>Valid</i>
	X1.4	0,848	<i>Valid</i>
	X1.5	0,818	<i>Valid</i>
	X1.6	0,874	<i>Valid</i>
	X1.7	0,889	<i>Valid</i>
	X1.8	0,848	<i>Valid</i>
	X1.9	0,852	<i>Valid</i>
<i>Work overload (X2)</i>	X2.1	0,901	<i>Valid</i>
	X2.2	0,887	<i>Valid</i>
	X2.3	0,773	<i>Valid</i>
	X2.4	0,905	<i>Valid</i>
	X2.5	0,930	<i>Valid</i>
<i>Individual Embeddedness (Z)</i>	Z1	0,888	<i>Valid</i>
	Z2	0,902	<i>Valid</i>
	Z3	0,901	<i>Valid</i>
	Z4	0,896	<i>Valid</i>
	Z5	0,896	<i>Valid</i>
	Z6	0,895	<i>Valid</i>
	Z7	0,886	<i>Valid</i>
	Z x X1	1,000	<i>Valid</i>
	Z x X2	1,000	<i>Valid</i>

Sumber : Data Diolah SEM-PLS, (2026)

Tabel 2.2 Nilai *Composite Reliability*, *Cronbach's Alpha*, dan AVE

Variabel	<i>Composite Reliability</i> (<i>Rho_C</i>)	<i>Composite Reliability</i> (<i>Rho_A</i>)	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai AVE
<i>Organizational Constraints</i> (X1)	0,967	0,963	0,962	0,725
<i>Work overload</i> (X2)	0,945	0,952	0,928	0,776
<i>Turnover intention</i> (Y)	0,976	0,974	0,973	0,741
<i>Individual Embeddedness</i> (Z)	0,966	0,960	0,958	0,800

Sumber : Data Diolah SEM-PLS, (2026)

Tabel 2.3 Nilai *Fornell-Larcker Criterion*

	X1	X2	Y	Z	
<i>Organizational Constraints</i> (X1)	0,852				
<i>Work overload</i> (X2)	0,079	0,881			
<i>Turnover intention</i> (Y)	0,477	0,350	0,861		
<i>Individual Embeddedness</i> (Z)	0,165	-0,066	0,569	0,895	

Sumber : Data Diolah SEM-PLS, (2026)

Tabel 2.4 Nilai HTMT

	X1	X2	Y	Z	Z x X2	Z x X1
X1	-					
X2	0,093	-				
Y	0,491	0,356	-			
Z	0,169	0,081	0,585	-		
Z x X2	0,068	0,161	0,387	0,325	-	
Z x X1	0,112	0,066	0,401	0,066	0,132	-

Sumber : Data Diolah SEM-PLS, (2026)

Tabel 3.1 Nilai VIF

	VIF
X1 -> Y	1,047
X2 -> Y	1,048
Z x X2 -> Y	1,166
Z x X1 -> Y	1,030

Sumber : Data Diolah SEM-PLS, (2026)

Tabel 3.2 Nilai *R-Square*

Variabel	<i>R-square</i>	<i>R-square Adjusted</i>
<i>Turnover intention</i> (Y)	0,707	0,697

Sumber : Data Diolah SEM-PLS, (2026)

Tabel 3.3 Nilai *Q-Square*

Variabel	<i>Q² predict</i>
Y1	0,478
Y10	0,501
Y11	0,535
Y12	0,529
Y13	0,328
Y14	0,558
Y2	0,441
Y3	0,465
Y4	0,494
Y5	0,474
Y6	0,563
Y7	0,567
Y8	0,516
Y9	0,513

Sumber : Data Diolah SEM-PLS, (2026)

Tabel 3.4 Nilai *F-Square*

Jalur	Nilai <i>F-Square</i>	Kategori Efek
X1 → Y	0,362	Besar (>0,35)
X2 → Y	0,328	Besar (>0,15)
Z×X1 → Y	0,294	Sedang (0,15–0,35)
Z×X2 → Y	0,043	Kecil (<0,15)

Sumber : Data Diolah SEM-PLS, (2026)

Tabel 3.5 *Goodness Of Fit*

Indikator	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
SRMR	0,045	0,048
D ULS	1,443	1,605
D G	1,100	1,099
CHI-SQUARE	845,870	876,83
NFI	0,865	0,860

Sumber : Data Diolah SEM-PLS, (2026)

Tabel 3.6 Uji Hipotesis

Hipotesis	Jalur	<i>Path Coefficient</i>	<i>T-Stat.</i>	<i>P-Values</i>
H1	X1 → Y	0,333	5,160	0,000
H2	X2 → Y	0,317	6,765	0,000
H3	Z×X1 → Y	0,336	5,609	0,000
H4	Z×X2 → Y	0,126	2,377	0,018

Sumber : Data Diolah SEM-PLS, (2026)