

Pengaruh Job Embeddedness Dan Overwork Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Rajawali Santo Jaya

The Influence Of Job Embeddedness And Overwork On Employee Turnover Intention At PT Rajawali Santo Jaya

Heri Misandi^a, Nandang^b, Rengga Madya Pranata^c

Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana
Perjuangan Karawang^{a,b,c}

mn22.herimisandi@mhs.ubpkarawang.ac.id^a, nandang@ubpkarawang.ac.id^b,
rengga.madya@ubpkarawang.ac.id^c

Abstract

This study aims to analyze the effect of job embeddedness and overwork on employee turnover intention at PT Rajawali Santo Jaya. This research uses a quantitative approach with a survey method. The population of this study consists of all company employees, with a sample of 81 respondents selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires, and the data were analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS software. The results show that partially job embeddedness has no significant effect on turnover intention, and overwork also has no significant effect on turnover intention. Furthermore, the simultaneous test indicates that job embeddedness and overwork do not have a significant effect on turnover intention. The coefficient of determination test shows an R Square value of 0.005 or 0.5%, indicating that job embeddedness and overwork only explain 0.5% of the variation in turnover intention, while the remaining 99.5% is influenced by other factors outside the research model. Therefore, other factors such as job satisfaction, organizational commitment, leadership, and work environment are likely to play a greater role in influencing employee turnover intention.

Keywords: Job Embeddedness, Overwork, Turnover Intention, Human Resource Management.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh job embeddedness dan overwork terhadap turnover intention karyawan pada PT Rajawali Santo Jaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan perusahaan dengan jumlah sampel sebanyak 81 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial job embeddedness tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dan overwork juga tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Selain itu, hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa job embeddedness dan overwork tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,005 atau 0,5%, yang berarti bahwa variabel job embeddedness dan overwork hanya mampu menjelaskan 0,5% variasi turnover intention, sedangkan 99,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Oleh karena itu, faktor lain seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan, maupun lingkungan kerja diduga memiliki peran yang lebih besar dalam memengaruhi turnover intention karyawan.

Kata kunci: Job Embeddedness, Overwork, Turnover Intention, Manajemen Sumber Daya Manusia.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan serta mempertahankan keberlanjutan bisnis. Organisasi modern tidak lagi hanya bergantung pada kekuatan modal, teknologi, maupun infrastruktur tetapi juga pada kemampuan perusahaan dalam mengelola tenaga kerja secara efektif. Manajemen sumber daya manusia (MSDM)

memiliki peran penting dalam memastikan bahwa organisasi mampu mengembangkan potensi karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan SDM yang efektif memungkinkan organisasi meningkatkan produktivitas kerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta membangun hubungan kerja yang berkelanjutan antara organisasi dan karyawan (Armstrong & Taylor, 2020; Dessler, 2020).

Perkembangan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif menuntut organisasi untuk memiliki strategi pengelolaan SDM yang mampu mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Mobilitas tenaga kerja yang semakin tinggi serta terbukanya berbagai peluang kerja di berbagai sektor industri menyebabkan perusahaan menghadapi tantangan dalam menjaga stabilitas tenaga kerja. Kondisi tersebut membuat organisasi perlu memahami berbagai faktor yang memengaruhi perilaku karyawan, terutama yang berkaitan dengan keputusan untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasi (Noe et al., 2021).

Salah satu isu penting dalam pengelolaan SDM adalah turnover karyawan. Turnover merujuk pada perpindahan karyawan keluar dari organisasi baik secara sukarela maupun tidak sukarela. Sebelum terjadinya turnover secara aktual, biasanya muncul fenomena turnover intention, yaitu keinginan individu untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja. Turnover intention sering digunakan sebagai indikator awal dalam memprediksi kemungkinan terjadinya turnover aktual pada karyawan (Lazzari et al., 2022).

Fenomena turnover intention menjadi perhatian penting dalam pengelolaan SDM karena memiliki dampak yang signifikan terhadap stabilitas organisasi. Tingginya tingkat turnover intention dapat meningkatkan biaya organisasi yang berkaitan dengan proses rekrutmen, seleksi, serta pelatihan karyawan baru. Selain itu, perusahaan juga berpotensi kehilangan tenaga kerja yang memiliki pengalaman dan pengetahuan yang penting bagi keberlangsungan operasional perusahaan. Kondisi tersebut dapat menurunkan efektivitas organisasi serta memengaruhi kinerja tim kerja dalam perusahaan (William & Sundiman, 2025).

Penelitian mengenai turnover intention terus berkembang dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa turnover intention dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari aspek individu maupun aspek organisasi. Faktor-faktor tersebut meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta tekanan kerja yang dialami oleh karyawan (Belete, A. K. (2018). Selain faktor-faktor tersebut, perkembangan literatur MSDM menunjukkan bahwa job embeddedness menjadi salah satu konsep penting yang dapat menjelaskan alasan mengapa karyawan memilih untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Job embeddedness menggambarkan tingkat keterikatan individu terhadap pekerjaan dan organisasi yang tercermin melalui hubungan sosial, kesesuaian nilai, serta berbagai konsekuensi yang dirasakan apabila individu meninggalkan pekerjaannya. Konsep ini menjelaskan bahwa keputusan seseorang untuk tetap bekerja dalam suatu organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh kepuasan kerja, tetapi juga oleh keterikatan individu terhadap lingkungan sosial dan organisasi tempat mereka bekerja (Setthakorn et al., 2024).

Karyawan yang memiliki tingkat job embeddedness yang tinggi cenderung memiliki hubungan kerja yang kuat dengan rekan kerja, merasa memiliki kesesuaian dengan nilai dan budaya organisasi, serta mempertimbangkan berbagai konsekuensi

yang akan timbul apabila meninggalkan organisasi. Kondisi tersebut dapat memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi dan mengurangi kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan. Penelitian meta-analisis menunjukkan bahwa job embeddedness memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan turnover intention pada berbagai sektor industri (Shah et al., 2020).

Selain faktor keterikatan kerja, kondisi kerja yang menimbulkan tekanan berlebihan juga dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Salah satu kondisi kerja yang sering dibahas dalam literatur organisasi adalah overwork atau beban kerja berlebih. Overwork menggambarkan situasi di mana tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas waktu, energi, maupun kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Kondisi ini dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, meningkatkan stres kerja, serta menurunkan kesejahteraan psikologis individu (Levenson, A., 2017).

Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan risiko burnout, menurunkan kepuasan kerja, serta meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Tekanan kerja yang berlangsung dalam jangka waktu panjang dapat menurunkan komitmen karyawan terhadap organisasi dan mendorong individu untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih memberikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Haruna, 2023). Dengan demikian, overwork menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi dalam upaya mengurangi tingkat turnover intention.

Fenomena tekanan kerja dan mobilitas tenaga kerja juga banyak ditemukan pada sektor transportasi dan logistik. Industri transportasi merupakan sektor penting yang mendukung aktivitas distribusi barang serta mobilitas ekonomi masyarakat. Perkembangan perdagangan dan meningkatnya kebutuhan distribusi logistik menyebabkan sektor transportasi mengalami pertumbuhan yang cukup pesat dalam beberapa tahun terakhir. Kondisi tersebut menuntut perusahaan transportasi untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten serta mampu bekerja secara efektif dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan.

Karakteristik pekerjaan dalam industri transportasi memiliki tingkat kompleksitas yang cukup tinggi. Aktivitas operasional yang berlangsung secara berkelanjutan menuntut karyawan untuk bekerja dengan mobilitas tinggi, memenuhi target operasional yang ketat, serta menjalankan pekerjaan dengan tingkat tanggung jawab yang besar. Situasi tersebut berpotensi menimbulkan tekanan kerja yang cukup besar bagi karyawan, terutama apabila beban kerja yang diterima tidak seimbang dengan kapasitas kerja yang dimiliki. Dalam kondisi tertentu, tekanan kerja yang tinggi dapat memengaruhi tingkat kenyamanan kerja karyawan dan mendorong munculnya keinginan untuk meninggalkan organisasi (Haruna, 2023).

Fenomena tersebut juga dapat ditemukan pada PT Rajawali Santo Jaya, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang transportasi dan distribusi logistik. Perusahaan ini memiliki peran penting dalam mendukung aktivitas distribusi barang di berbagai wilayah operasionalnya. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang bertugas dalam berbagai fungsi pekerjaan, seperti operasional transportasi, administrasi logistik, serta pengelolaan distribusi barang. Dalam industri transportasi, stabilitas tenaga kerja menjadi faktor penting karena aktivitas operasional memerlukan tenaga kerja yang memiliki pengalaman dan pemahaman terhadap sistem kerja Perusahaan.

Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan menghadapi tantangan dalam

mempertahankan stabilitas tenaga kerja. Tingkat keluar-masuknya karyawan yang relatif tinggi menunjukkan adanya potensi permasalahan yang berkaitan dengan retensi karyawan. Pergantian karyawan secara terus-menerus dapat berdampak pada berbagai aspek operasional perusahaan, seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, terganggunya stabilitas kerja tim, serta hilangnya pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan yang meninggalkan perusahaan (Diaz, 2023).

Data internal perusahaan menunjukkan adanya kecenderungan peningkatan tingkat turnover karyawan dalam beberapa tahun terakhir.

Tabel 1. Data Turnover Karyawan PT Rajawali Santo Jaya

| Tahun | Jumlah Karyawan | Karyawan Keluar | Persentase Turnover |
|-------|-----------------|-----------------|---------------------|
| 2022 | 95 | 11 | 11,6% |
| 2023 | 98 | 14 | 14,2% |
| 2024 | 102 | 18 | 17,6% |

Sumber: Data internal perusahaan (diolah)

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa tingkat turnover karyawan mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2022 tingkat turnover tercatat sebesar 11,6%, kemudian meningkat menjadi 14,2% pada tahun 2023, dan kembali meningkat menjadi 17,6% pada tahun 2024. Peningkatan tersebut menunjukkan bahwa perusahaan menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan dalam jangka waktu yang lebih lama. Dalam literatur manajemen sumber daya manusia, peningkatan tingkat turnover sering menjadi indikator adanya kecenderungan turnover intention pada karyawan (Belete, 2018).

Tingkat turnover yang tinggi dapat memberikan dampak negatif terhadap organisasi. Pergantian karyawan secara terus-menerus dapat menimbulkan biaya tambahan bagi perusahaan, terutama dalam proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan karyawan baru. Selain itu, perusahaan juga berisiko kehilangan tenaga kerja yang berpengalaman serta memiliki pemahaman mendalam mengenai sistem operasional perusahaan. Kondisi tersebut dapat menurunkan efisiensi kerja serta memengaruhi kualitas layanan perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya (Setthakorn et al., 2024).

Fenomena meningkatnya turnover karyawan tersebut dapat mengindikasikan adanya kecenderungan turnover intention pada karyawan. Dalam lingkungan kerja perusahaan transportasi, tekanan kerja yang tinggi serta keterikatan karyawan terhadap organisasi dapat menjadi faktor penting yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan. Penelitian menunjukkan bahwa tingkat job embeddedness yang tinggi dapat memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi sehingga mengurangi kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan, sedangkan kondisi overwork atau beban kerja berlebih dapat meningkatkan stres kerja dan mendorong munculnya turnover intention (Peltokorpi & Allen, 2024).

Meskipun penelitian mengenai turnover intention telah banyak dilakukan, masih terdapat beberapa celah penelitian (research gap) yang perlu dikaji lebih lanjut. Sebagian besar penelitian sebelumnya meneliti pengaruh variabel seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta kepemimpinan terhadap turnover intention karyawan. Penelitian mengenai job embeddedness juga menunjukkan bahwa keterikatan karyawan terhadap organisasi memiliki hubungan negatif dengan turnover intention (Setthakorn et al., 2024).

Di sisi lain, penelitian mengenai workload atau overwork menunjukkan bahwa tekanan kerja yang tinggi dapat meningkatkan stres kerja serta mendorong karyawan untuk meninggalkan organisasi (Haruna, 2023). Sebagian besar penelitian sebelumnya meneliti kedua variabel tersebut secara terpisah dalam menjelaskan turnover intention.

Penelitian yang mengintegrasikan job embeddedness dan overwork secara simultan dalam menjelaskan turnover intention masih relatif terbatas. Selain itu, kajian mengenai hubungan kedua variabel tersebut pada sektor transportasi di Indonesia juga masih jarang dilakukan. Padahal sektor transportasi memiliki karakteristik pekerjaan dengan tingkat mobilitas tinggi, tekanan operasional yang besar, serta tuntutan kerja yang intensif (Onninen et al., 2022).

Berdasarkan fenomena empiris dan celah penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh job embeddedness dan overwork terhadap turnover intention karyawan pada PT Rajawali Santo Jaya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia serta memberikan implikasi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan strategi pengelolaan SDM yang mampu meningkatkan retensi karyawan dan menekan tingkat turnover intention.

2. Tinjauan Pustaka

Job Demands–Resources (JD-R) Model

Job Demands–Resources (JD-R) Model merupakan salah satu kerangka teori yang banyak digunakan dalam menjelaskan hubungan antara kondisi kerja dan perilaku karyawan di dalam organisasi. Model ini menjelaskan bahwa setiap pekerjaan memiliki dua karakteristik utama, yaitu job demands dan job resources. Job demands merujuk pada aspek pekerjaan yang memerlukan usaha fisik maupun psikologis secara berkelanjutan sehingga berpotensi menimbulkan kelelahan atau tekanan kerja. Sebaliknya, job resources merupakan aspek pekerjaan yang dapat membantu karyawan mencapai tujuan kerja, mengurangi dampak negatif tuntutan pekerjaan, serta mendorong perkembangan pribadi dan keterlibatan kerja (Bakker & Demerouti, 2024).

Job demands dapat berupa berbagai tuntutan pekerjaan yang membutuhkan energi tinggi dari karyawan, seperti beban kerja berlebih, tekanan waktu, jam kerja panjang, tuntutan target kerja, serta intensitas kerja yang tinggi. Apabila tuntutan pekerjaan tersebut tidak diimbangi dengan sumber daya pekerjaan yang memadai, kondisi tersebut dapat menyebabkan kelelahan kerja (burnout) serta meningkatkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi (turnover intention) (Bakker & Demerouti, 2024; Lesener et al., 2023).

Sebaliknya, job resources merupakan faktor yang dapat membantu karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Sumber daya pekerjaan ini dapat berasal dari berbagai aspek organisasi, sosial, maupun individu, seperti dukungan atasan, hubungan kerja yang baik, kesempatan pengembangan karier, keamanan kerja, serta kesesuaian nilai antara individu dan organisasi. Keberadaan job resources dapat meningkatkan motivasi kerja, memperkuat keterlibatan karyawan terhadap organisasi, serta mengurangi kemungkinan terjadinya turnover intention (Demerouti & Sanz-Vergel, 2023).

Dalam perspektif JD-R Model, job embeddedness dapat dipandang sebagai salah satu bentuk job resources yang memperkuat keterikatan karyawan terhadap

organisasi. Job embeddedness terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu links, fit, dan sacrifice, yang mencerminkan hubungan sosial karyawan dengan lingkungan kerja, kesesuaian nilai antara individu dan organisasi, serta persepsi terhadap kerugian yang akan timbul apabila meninggalkan pekerjaan (Noor et al., 2023, 2021; Setthakorn et al., 2024).

Ketiga dimensi tersebut berfungsi sebagai sumber daya psikologis dan sosial yang dapat menahan karyawan agar tetap bertahan dalam organisasi meskipun menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi. Sebaliknya, kondisi overwork atau beban kerja berlebih merupakan bentuk job demands yang dapat menguras energi karyawan dan meningkatkan tekanan kerja. Ketidakseimbangan antara job demands dan job resources dapat meningkatkan risiko munculnya turnover intention pada karyawan (Bakker & Demerouti, 2017).

Beberapa penelitian empiris mendukung penerapan JD-R Model dalam menjelaskan hubungan antara job embeddedness, overwork, dan turnover intention. Prastyo dan Andriani (2022) menemukan bahwa beban kerja berlebih secara signifikan meningkatkan turnover intention melalui peningkatan stres kerja. Sementara itu, Setthakorn et al. (2024) dalam studi meta-analitik menunjukkan bahwa job embeddedness berperan sebagai sumber daya pekerjaan yang secara konsisten menurunkan niat keluar karyawan. Dengan demikian, JD-R Model memberikan kerangka konseptual yang kuat untuk memahami bagaimana keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi.

Turnover Intention

Turnover intention merupakan konsep penting dalam kajian perilaku organisasi karena dianggap sebagai indikator yang paling kuat dalam memprediksi perilaku keluar karyawan secara aktual. Turnover intention menggambarkan niat sadar dan terencana dari seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi dalam jangka waktu tertentu sebagai hasil dari proses evaluasi terhadap pengalaman kerja yang dirasakan individu dalam organisasi (Mobley, 2020; Lazzari et al., 2022).

Konsep turnover intention dikembangkan dari Intermediate Linkages Model yang menjelaskan bahwa keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi tidak terjadi secara tiba-tiba, melainkan melalui serangkaian tahapan psikologis. Proses tersebut dimulai dari munculnya ketidakpuasan kerja, berkembang menjadi pemikiran untuk keluar, pencarian alternatif pekerjaan, evaluasi peluang kerja lain, hingga terbentuknya niat untuk meninggalkan organisasi (turnover intention) yang pada akhirnya dapat berujung pada turnover aktual (Mobley, 2020).

Turnover intention dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan pengalaman kerja karyawan dalam organisasi. Faktor-faktor tersebut meliputi kondisi kerja yang tidak memuaskan, tekanan kerja yang tinggi, kurangnya dukungan organisasi, serta rendahnya keterikatan karyawan terhadap organisasi (Belete, 2018). Ketika karyawan menilai bahwa tuntutan pekerjaan lebih besar dibandingkan dengan sumber daya yang dimiliki, maka evaluasi terhadap pekerjaan menjadi negatif dan dapat memicu munculnya niat untuk meninggalkan organisasi.

Turnover intention bersifat multidimensional karena mencerminkan intensitas dan frekuensi pemikiran karyawan untuk meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, pengukuran turnover intention umumnya menggunakan beberapa indikator utama yang menggambarkan kesiapan psikologis karyawan untuk keluar dari organisasi.

Penelitian terbaru masih menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Mobley, yang meliputi (1) berpikir untuk meninggalkan pekerjaan, (2) keinginan mencari pekerjaan lain, dan (3) niat untuk keluar dari organisasi dalam waktu dekat (Bothma & Roodt, 2023).

Job Embeddedness

Job embeddedness merupakan konsep yang menjelaskan sejauh mana individu merasa terikat dengan pekerjaannya serta lingkungan organisasi tempat mereka bekerja. Konsep ini menekankan bahwa keputusan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh kepuasan kerja atau komitmen organisasi, tetapi juga oleh keterikatan sosial, kesesuaian nilai dengan organisasi, serta persepsi terhadap kerugian yang akan timbul apabila meninggalkan pekerjaan (Setthakorn et al., 2024).

Job embeddedness terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu links, fit, dan sacrifice. Dimensi links menggambarkan hubungan formal maupun informal antara karyawan dengan rekan kerja maupun lingkungan sosial di tempat kerja. Dimensi fit mencerminkan tingkat kesesuaian antara nilai individu dengan budaya organisasi. Sementara itu, dimensi sacrifice menggambarkan berbagai manfaat yang akan hilang apabila karyawan meninggalkan organisasi (Noor et al., 2023).

Penelitian empiris menunjukkan bahwa job embeddedness memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan turnover intention. Noor et al., (2021) menemukan bahwa semakin tinggi tingkat job embeddedness karyawan, semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Khairunisa (2022) menunjukkan bahwa job embeddedness dapat memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi dan berperan sebagai faktor protektif yang mampu mengurangi dampak negatif tekanan kerja terhadap turnover intention.

Temuan tersebut juga diperkuat oleh penelitian meta-analisis yang dilakukan oleh Setthakorn et al. (2024) yang menunjukkan bahwa job embeddedness secara konsisten berhubungan negatif dengan turnover intention pada berbagai sektor industri di Asia Tenggara. Artinya, semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi, semakin kecil kemungkinan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Overwork

Overwork atau beban kerja berlebih merupakan kondisi di mana tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan melebihi kapasitas waktu, energi, maupun kemampuan yang dimiliki individu. Kondisi tersebut dapat menimbulkan tekanan kerja yang tinggi serta berpotensi menurunkan kesejahteraan psikologis karyawan (Jacobs, C. (2024).

Penelitian menunjukkan bahwa overwork dapat meningkatkan stres kerja serta menurunkan kepuasan kerja karyawan. Kondisi kerja yang menuntut jam kerja panjang dan intensitas kerja tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental yang pada akhirnya meningkatkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Sanjaya, 2023).

Dalam literatur organisasi, konsep overwork juga sering dikaitkan dengan workaholism atau kecenderungan individu untuk bekerja secara berlebihan. Workaholism biasanya ditandai dengan penggunaan waktu yang berlebihan untuk

bekerja, kecenderungan untuk terus memikirkan pekerjaan meskipun tidak sedang bekerja, serta bekerja melebihi tuntutan organisasi maupun kebutuhan finansial (Ghaleb & Dahiam, 2020).

Indikator workaholism dijadikan sebagai dasar pengukuran perilaku kerja berlebihan. Indikator tersebut meliputi (1) penggunaan waktu kerja yang berlebihan, (2) kecenderungan terus memikirkan pekerjaan di luar jam kerja, dan (3) kecenderungan bekerja melebihi tuntutan organisasi (Balducci, Spagnoli & Clark (2020).

Berdasarkan integrasi teori dan temuan penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara job embeddedness, overwork, dan turnover intention bersifat dinamis dan saling memengaruhi. Job embeddedness berfungsi sebagai mekanisme retensi yang menahan karyawan melalui keterikatan sosial, kesesuaian nilai, serta persepsi pengorbanan apabila meninggalkan pekerjaan. Sebaliknya, overwork berperan sebagai faktor pendorong yang meningkatkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi karena meningkatnya tekanan kerja dan menurunnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Dalam perspektif JD-R Model, job embeddedness menyediakan sumber daya psikologis dan sosial yang dapat memperkuat ketahanan individu terhadap tuntutan pekerjaan. Sebaliknya, overwork merupakan tuntutan pekerjaan yang dapat menguras sumber daya tersebut dan mempercepat munculnya turnover intention pada karyawan (Bakker & Demerouti, 2017).

Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Job Embeddedness terhadap Turnover Intention Karyawan

Job embeddedness menjelaskan tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi melalui dimensi links, fit, dan sacrifice. Karyawan yang memiliki hubungan sosial yang kuat, kesesuaian nilai dengan organisasi, serta persepsi kerugian yang tinggi apabila meninggalkan pekerjaan cenderung memiliki keinginan yang lebih kecil untuk keluar dari organisasi (Mitchell et al., 2001).

Penelitian menunjukkan bahwa job embeddedness berhubungan negatif dengan turnover intention. Noor et al. (2021) menemukan bahwa semakin tinggi job embeddedness maka semakin rendah niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Hasil meta-analisis yang dilakukan oleh Setthakorn et al. (2024) juga menunjukkan bahwa job embeddedness secara signifikan menurunkan turnover intention.

Beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda. Astuti dan Setiawan (2020) menemukan bahwa tidak semua dimensi job embeddedness berpengaruh terhadap turnover intention, sehingga pengaruhnya dapat berbeda pada setiap organisasi.

Berdasarkan temuan tersebut, job embeddedness diduga berpengaruh terhadap turnover intention karyawan.

2. Pengaruh Overwork terhadap Turnover Intention Karyawan

Overwork merupakan kondisi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas waktu dan energi karyawan sehingga menimbulkan kelelahan fisik dan psikologis (Levenson, 2017). Dalam Job Demands-Resources Model, overwork termasuk job demands yang dapat meningkatkan tekanan kerja dan mendorong munculnya turnover intention (Bakker & Demerouti, 2017).

Penelitian menunjukkan bahwa overwork berhubungan positif dengan turnover

intention. Ghaleb dan Dahiam (2020) menemukan bahwa perilaku kerja berlebihan meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Penelitian lain oleh Sanjaya (2023) juga menunjukkan bahwa beban kerja tinggi dapat meningkatkan turnover intention.

Hasil penelitian Rumawas (2021) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh overwork dapat berbeda tergantung pada kondisi organisasi.

Dengan demikian, overwork diduga berpengaruh terhadap turnover intention karyawan.

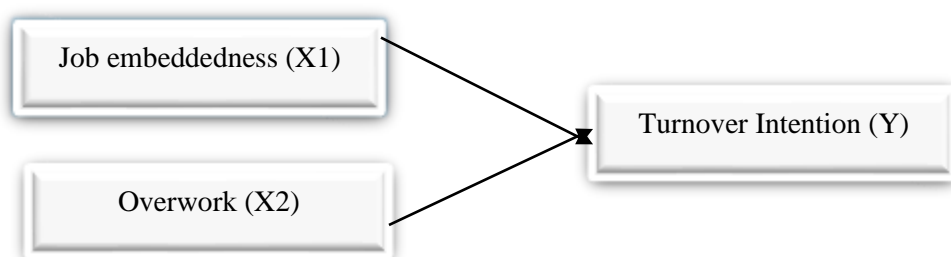
3. Pengaruh Job Embeddedness dan Overwork terhadap Turnover Intention Karyawan

Hubungan antara job embeddedness, overwork, dan turnover intention dapat dijelaskan melalui Job Demands–Resources Model. Job embeddedness merupakan job resource yang memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi, sedangkan overwork merupakan job demand yang meningkatkan tekanan kerja (Bakker & Demerouti, 2017).

Penelitian menunjukkan bahwa job embeddedness dapat menurunkan turnover intention, sedangkan tekanan kerja yang tinggi dapat meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (Peltokorpi & Allen, 2024). Selain itu, tuntutan pekerjaan yang tinggi juga terbukti meningkatkan turnover intention pada pekerjaan dengan tekanan operasional tinggi (Onninen et al., 2022).

Dengan demikian, job embeddedness dan overwork diduga secara bersama-sama memengaruhi turnover intention karyawan.

Berikut adalah kerangka pemikiran dalam penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sedangkan hipotesis penelitiannya adalah:

H1: Job embeddedness berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan.

H2: Overwork berpengaruh positif terhadap turnover intention karyawan.

H3: Job embeddedness dan overwork secara simultan berpengaruh terhadap turnover intention karyawan.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan verifikatif, yang bertujuan untuk menguji pengaruh job embeddedness dan overwork terhadap turnover intention karyawan. Penelitian dilaksanakan di PT Rajawali Santo Jaya dengan populasi sebanyak 102 karyawan. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh sampel penelitian sebanyak 81 responden (dengan tingkat kesalahan 5%). Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling, sehingga

setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert 7 poin, yang disusun untuk mengukur tanggapan responden terhadap variabel job embeddedness, overwork, dan turnover intention.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 26. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa item pernyataan layak digunakan. Selanjutnya dilakukan uji normalitas serta uji asumsi klasik sebagai syarat analisis regresi. Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan analisis regresi linear berganda, sedangkan pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, dan uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi job embeddedness dan overwork terhadap turnover intention karyawan pada PT Rajawali Santo Jaya.

4. Hasil Dan Pembahasan Uji Deskriptif

Tabel 1. Hasil Uji Statistic Deskriptif

| Variabel | Descriptive Statistics | | | | | | | |
|---------------------------|------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------|-----------|
| | N | Range | Minimum | Maximum | Sum | Mean | Std. Deviation | Variance |
| | Statistic | Statistic | Statistic | Statistic | Statistic | Statistic | Statistic | Statistic |
| Job Embeddedness | 81 | 36 | 6 | 42 | 2132 | 26.32 | 7.010 | 49.146 |
| Over Work | 81 | 28 | 12 | 40 | 2132 | 26.32 | 6.528 | 42.621 |
| Turnover Intention | 81 | 24 | 9 | 33 | 1851 | 22.85 | 5.102 | 26.028 |

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Berdasarkan hasil statistik deskriptif dari 81 responden karyawan PT Rajawali Santo Jaya, variabel **Job Embeddedness** memiliki nilai minimum 6 dan maksimum 42 dengan rata-rata 26,32 serta standar deviasi 7,010. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi berada pada kategori **cukup tinggi**, yang berarti sebagian besar karyawan memiliki keterikatan yang baik dengan pekerjaannya. Variabel **Over Work** memiliki nilai minimum 12 dan maksimum 40 dengan rata-rata 26,32 dan standar deviasi 6,528 yang menunjukkan tingkat beban kerja yang dirasakan karyawan berada pada kategori sedang. Sementara itu, variabel **Turnover Intention** memiliki nilai minimum 9 dan maksimum 33 dengan rata-rata 22,85 dan standar deviasi 5,102 yang menunjukkan kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan berada pada tingkat sedang.

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

| Variabel | r Hitung | Angka Kritis | Keterangan |
|------------------|----------|--------------|------------|
| Job Embeddedness | | | |
| X1.1 | 0,683 | 0,3 | Valid |
| X1.2 | 0,549 | 0,3 | Valid |
| X1.3 | 0,573 | 0,3 | Valid |
| X1.4 | 0,683 | 0,3 | Valid |
| X1.5 | 0,55 | 0,3 | Valid |

| | | | |
|--------------------|-------|-----|-------|
| X1.6 | 0,683 | 0,3 | Valid |
| Over Work | | | |
| X2.1 | 0,461 | 0,3 | Valid |
| X2.2 | 0,391 | 0,3 | Valid |
| X2.3 | 0,529 | 0,3 | Valid |
| X2.4 | 0,616 | 0,3 | Valid |
| X2.5 | 0,704 | 0,3 | Valid |
| X2.6 | 0,511 | 0,3 | Valid |
| Turnover Intention | | | |
| Y.1 | 0,520 | 0,3 | Valid |
| Y.2 | 0,496 | 0,3 | Valid |
| Y.3 | 0,420 | 0,3 | Valid |
| Y.4 | 0,577 | 0,3 | Valid |
| Y.5 | 0,354 | 0,3 | Valid |
| Y.6 | 0,505 | 0,3 | Valid |

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 2 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Job Embeddedness, Overwork, dan Turnover Intention memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari angka kritis sebesar 0,3. Pada variabel Job Embeddedness, nilai r hitung berkisar antara 0,549 hingga 0,683, sehingga seluruh indikator (X1.1 sampai X1.6) dinyatakan valid. Selanjutnya pada variabel Overwork, nilai r hitung berada pada rentang 0,391 hingga 0,704, yang juga menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan (X2.1 sampai X2.6) valid karena melebihi nilai r kritis. Demikian pula pada variabel Turnover Intention, nilai r hitung berkisar antara 0,354 hingga 0,577, dimana seluruh indikator (Y.1 sampai Y.6) juga lebih besar dari 0,3, sehingga dinyatakan valid. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dalam kuesioner penelitian ini layak digunakan sebagai instrumen penelitian karena telah memenuhi kriteria uji validitas.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|--------------------|------------------|------------|
| Job Embeddedness | 0,758 | Reliabel |
| Over Work | 0,704 | Reliabel |
| Turnover Intention | 0,66 | Reliabel |

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 sehingga dinyatakan reliabel. Variabel Job Embeddedness memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,758, variabel Overwork sebesar 0,704, dan variabel Turnover Intention sebesar 0,660. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel memiliki tingkat konsistensi yang baik, sehingga instrumen penelitian dapat dipercaya dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|--------------------------|-------------------------|
| N | | 81 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 5.08811916 |
| | Most Extreme Differences | |
| | Absolute | .105 |
| | Positive | .042 |
| | Negative | -.105 |
| Test Statistic | | .105 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .028 ^c |

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil olah data, 2026

Berdasarkan Tabel 4 hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,028 dengan jumlah sampel (N) sebanyak 81 responden. Nilai tersebut dibandingkan dengan tingkat signifikansi 0,05. Karena nilai Asymp. Sig. 0,028 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, model penelitian telah memenuhi asumsi normalitas sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

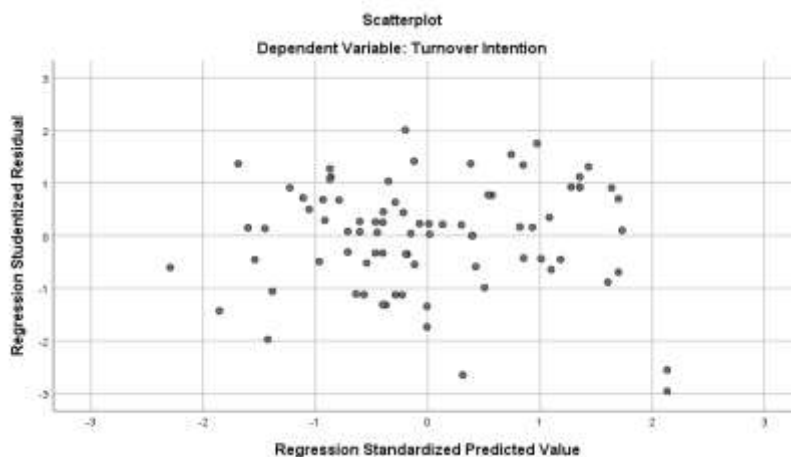
| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------------------------|-------|
| | Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 21.163 | 2.674 | | | |
| | Job Embeddedness | .029 | .094 | .040 | .769 | 1.300 |
| | Over Work | .035 | .101 | .045 | .769 | 1.300 |

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil olah data, 2026

Berdasarkan Tabel 5 hasil uji multikolinearitas, diketahui bahwa variabel Job Embeddedness dan Overwork memiliki nilai Tolerance sebesar 0,769 dan nilai VIF sebesar 1,300. Nilai tolerance tersebut lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, variabel Job Embeddedness dan Overwork dapat digunakan secara bersama-sama dalam model penelitian untuk menganalisis pengaruhnya terhadap Turnover Intention.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Scatterplot

Berdasarkan grafik scatterplot uji heteroskedastisitas, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di sekitar garis nol pada sumbu Y (Regression Studentized Residual) dan tidak membentuk pola tertentu seperti pola bergelombang, mengerucut, maupun melebar. Penyebaran titik juga terlihat berada di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi homoskedastisitas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 21.163 | 2.674 | | 7.915 | .000 |
| | Job Embeddedness | .029 | .094 | .040 | .310 | .758 |
| | Over Work | .035 | .101 | .045 | .349 | .728 |

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil olah data, 2026

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 21,163 menunjukkan bahwa jika variabel Job Embeddedness dan Overwork dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Turnover Intention sebesar 21,163. Koefisien regresi Job Embeddedness sebesar 0,029 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Job Embeddedness sebesar satu satuan, maka Turnover Intention akan meningkat sebesar 0,029, dengan asumsi variabel lain tetap. Selanjutnya, koefisien regresi Overwork sebesar 0,035 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Overwork sebesar satu satuan, maka Turnover Intention akan meningkat sebesar 0,035, dengan asumsi variabel lain tetap. Dengan demikian, kedua variabel independen yaitu Job Embeddedness dan Overwork memiliki hubungan positif terhadap Turnover Intention, meskipun pengaruhnya relatif kecil.

Uji t

Tabel 6. Hasil Uji t

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|------------------|-------|------|
| | Model | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 7.915 | .000 |
| | Job Embeddedness | .310 | .758 |
| | Over Work | .349 | .728 |

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil olah data, 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Job Embeddedness memiliki nilai t hitung sebesar 0,310 dengan nilai signifikansi 0,758. Karena t hitung (0,310) < t tabel (1,990) dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Job Embeddedness tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Selanjutnya variabel Overwork memiliki nilai t hitung sebesar 0,349 dengan nilai signifikansi 0,728. Karena t hitung (0,349) < t tabel (1,990) dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Overwork juga tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Dengan demikian, secara parsial kedua variabel independen yaitu Job Embeddedness dan Overwork tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Turnover Intention karyawan pada PT Rajawali Santo Jaya.

Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 11.106 | 2 | 5.553 | .209 | .812 ^b |
| | Residual | 2071.117 | 78 | 26.553 | | |
| | Total | 2082.222 | 80 | | | |

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Over Work, Job Embeddedness

Sumber: Hasil olah data, 2026

Berdasarkan Tabel 7 hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 0,209 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,812. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, diketahui bahwa nilai F tabel sebesar 3,11. Hasil tersebut menunjukkan bahwa F hitung (0,209) lebih kecil dari F tabel (3,11) serta nilai signifikansi (0,812) lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel Job Embeddedness dan Overwork secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama kedua variabel independen tersebut tidak mampu memberikan pengaruh yang signifikan dalam menjelaskan variasi Turnover Intention karyawan pada PT Rajawali Santo Jaya.

Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .073 ^a | .005 | -.020 | 5.15294 | 1.753 |

a. Predictors: (Constant), Over Work, Job Embeddedness
 b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil olah data, 2026

Berdasarkan Tabel 9 hasil uji koefisien determinasi, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Job Embeddedness dan Overwork hanya mampu menjelaskan 0,5% variasi Turnover Intention, sedangkan sisanya sebesar 99,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar -0,020 menunjukkan bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen relatif sangat rendah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel Job Embeddedness dan Overwork dalam menjelaskan Turnover Intention karyawan pada PT Rajawali Santo Jaya sangat kecil.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh job embeddedness dan overwork terhadap turnover intention karyawan pada PT Rajawali Santo Jaya. Secara konseptual, penelitian ini berangkat dari permasalahan penting dalam manajemen sumber daya manusia, yaitu meningkatnya turnover karyawan yang dari tahun 2022 hingga 2024 terus mengalami kenaikan. Dalam pendahuluan telah dijelaskan bahwa kondisi tersebut dapat menjadi indikator adanya persoalan retensi karyawan, karena turnover yang tinggi tidak hanya menimbulkan biaya rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga dapat mengganggu stabilitas operasional perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini menempatkan turnover intention sebagai variabel dependen yang relevan untuk dianalisis, karena niat keluar merupakan indikator awal yang dapat memprediksi terjadinya turnover aktual.

Secara teoritis, penelitian ini menggunakan Job Demands–Resources (JD-R) Model sebagai landasan utama. Dalam model tersebut, job embeddedness diposisikan sebagai job resource, yaitu sumber daya psikologis dan sosial yang dapat memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi, sedangkan overwork diposisikan sebagai job demand, yaitu tuntutan kerja yang berpotensi menguras energi fisik dan mental karyawan. Berdasarkan kerangka tersebut, secara teoritis semakin tinggi job embeddedness seharusnya semakin rendah turnover intention, sementara semakin tinggi overwork seharusnya semakin tinggi turnover intention. Kerangka berpikir ini kemudian dituangkan ke dalam tiga hipotesis penelitian, yaitu pengaruh parsial job embeddedness, pengaruh parsial overwork, dan pengaruh simultan keduanya terhadap turnover intention.

Sebelum menguji hipotesis, hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata job embeddedness sebesar 26,32, overwork sebesar 26,32, dan turnover intention sebesar 22,85. Temuan ini memberikan gambaran bahwa responden pada dasarnya memiliki tingkat keterikatan kerja yang cukup baik, tetapi pada saat yang sama juga merasakan beban kerja pada tingkat sedang, dengan turnover intention yang juga berada pada tingkat sedang. Secara substantif, kondisi ini menarik karena

menunjukkan bahwa dalam konteks PT Rajawali Santo Jaya, keterikatan terhadap pekerjaan dan tekanan kerja tampaknya hadir secara bersamaan. Artinya, karyawan masih memiliki hubungan dan penyesuaian tertentu dengan organisasi, namun hal tersebut belum sepenuhnya mampu menekan munculnya keinginan untuk keluar. Dari sini mulai terlihat bahwa fenomena turnover intention di perusahaan kemungkinan tidak hanya ditentukan oleh dua variabel tersebut, tetapi juga melibatkan faktor-faktor lain yang belum dimasukkan dalam model.

1. Pengaruh Job Embeddedness terhadap Turnover Intention

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa job embeddedness tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 0,310 dengan nilai signifikansi 0,758, yang berarti lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, H1 ditolak, sehingga dapat dinyatakan bahwa job embeddedness tidak terbukti berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan pada PT Rajawali Santo Jaya.

Secara teoritis, hasil ini belum mendukung pandangan yang menyatakan bahwa job embeddedness merupakan faktor yang dapat menahan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Dalam teori yang dikemukakan Mitchell et al. (2001), job embeddedness terdiri atas links, fit, dan sacrifice. Ketiga dimensi tersebut menjelaskan bahwa semakin kuat hubungan sosial karyawan, semakin tinggi kesesuaian antara individu dan organisasi, serta semakin besar pengorbanan yang dirasakan apabila keluar dari pekerjaan, maka semakin kecil kemungkinan karyawan memiliki niat untuk meninggalkan organisasi. Dalam kerangka Job Demands-Resources (JD-R) Model, job embeddedness juga dipahami sebagai salah satu job resources yang dapat memperkuat keterikatan karyawan dan menurunkan kecenderungan turnover intention.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi belum mampu menjelaskan variasi turnover intention secara signifikan. Hal ini dapat diartikan bahwa meskipun karyawan memiliki hubungan kerja, penyesuaian dengan pekerjaan, atau pertimbangan tertentu untuk tetap bertahan, hal tersebut belum cukup kuat untuk menekan keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Dengan kata lain, keberadaan job embeddedness pada karyawan belum menjadi faktor utama yang menentukan tinggi rendahnya turnover intention.

Hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Noor et al. (2021) yang menyatakan bahwa job embeddedness berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Hasil ini juga berbeda dengan penelitian Setthakorn et al. (2024) yang melalui kajian meta-analisis menemukan bahwa job embeddedness secara konsisten memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Kedua penelitian tersebut menegaskan bahwa semakin tinggi keterikatan karyawan terhadap organisasi, maka semakin rendah keinginan untuk keluar dari organisasi.

Sebaliknya hasil penelitian ini lebih sejalan dengan penelitian Astuti dan Setiawan (2020) yang menunjukkan bahwa tidak semua dimensi job embeddedness berpengaruh terhadap turnover intention. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh job embeddedness tidak selalu muncul secara signifikan dalam setiap penelitian. Ada kemungkinan bahwa hubungan sosial, kesesuaian nilai dan persepsi pengorbanan yang dimiliki karyawan belum cukup kuat untuk membentuk keputusan bertahan dalam organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperlihatkan

bahwa job embeddedness belum menjadi penjas utama turnover intention.

2. Pengaruh Overwork terhadap Turnover Intention

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa overwork tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hal ini terlihat dari nilai t hitung sebesar 0,349 dengan nilai signifikansi 0,728, yang berarti lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, H2 ditolak, sehingga overwork tidak terbukti berpengaruh positif terhadap turnover intention karyawan pada PT Rajawali Santo Jaya.

Secara teoritis hasil ini belum mendukung Job Demands–Resources (JD-R) Model yang menempatkan overwork sebagai job demands, yaitu tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan dapat menguras energi fisik maupun psikologis karyawan. Bakker dan Demerouti (2017) menjelaskan bahwa tuntutan kerja yang tinggi, apabila berlangsung terus-menerus, dapat menimbulkan kelelahan, stres kerja, burnout, dan pada akhirnya mendorong karyawan untuk meninggalkan organisasi. Dalam tinjauan pustaka juga telah dijelaskan bahwa overwork berkaitan dengan penggunaan waktu kerja yang berlebihan, kecenderungan terus memikirkan pekerjaan, serta bekerja melebihi tuntutan organisasi.

Akan tetapi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa overwork yang dirasakan karyawan belum terbukti meningkatkan turnover intention secara signifikan. Hal ini mengisyaratkan bahwa beban kerja berlebih yang dialami karyawan belum secara langsung mendorong munculnya niat untuk keluar dari perusahaan. Artinya, meskipun karyawan merasakan tuntutan kerja yang cukup tinggi, kondisi tersebut belum tentu direspons dalam bentuk keinginan untuk meninggalkan organisasi. Kemungkinan lain adalah bahwa pengaruh overwork terhadap turnover intention tidak terjadi secara langsung, melainkan melalui variabel lain seperti stres kerja, burnout atau kepuasan kerja.

Jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu, hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Ghaleb dan Dahiam (2020) yang menyatakan bahwa perilaku kerja berlebihan berpengaruh positif terhadap turnover intention. Hasil ini juga berbeda dengan penelitian Sanjaya (2023) yang menemukan bahwa beban kerja tinggi meningkatkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Selain itu, hasil ini juga tidak mendukung pendapat Haruna (2023) yang menyatakan bahwa tekanan kerja jangka panjang dapat menurunkan kenyamanan kerja dan mendorong munculnya turnover intention.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rumawas (2021) yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Temuan tersebut menunjukkan bahwa besarnya beban kerja tidak selalu menjadi penentu utama niat keluar karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa overwork belum dapat dijadikan faktor yang secara langsung menjelaskan turnover intention karyawan.

3. Pengaruh Job Embeddedness dan Overwork terhadap Turnover Intention

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa job embeddedness dan overwork secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 0,209 dengan nilai signifikansi 0,812, yang berarti lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, H3 ditolak, sehingga job embeddedness dan overwork secara bersama-sama tidak terbukti berpengaruh terhadap turnover intention karyawan pada PT Rajawali Santo Jaya.

Temuan ini diperkuat oleh nilai R Square sebesar 0,005, yang berarti bahwa job embeddedness dan overwork hanya mampu menjelaskan 0,5% variasi turnover intention, sedangkan 99,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kedua variabel independen dalam menjelaskan turnover intention sangat rendah. Dengan demikian, turnover intention karyawan lebih besar kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kompensasi, peluang pengembangan karier, kepemimpinan, lingkungan kerja, stres kerja, atau burnout.

Ditinjau dari kerangka berpikir penelitian, semula diasumsikan bahwa job embeddedness akan bertindak sebagai faktor penahan turnover intention, sedangkan overwork akan menjadi faktor pendorong turnover intention. Berdasarkan landasan teori JD-R Model, kombinasi antara rendahnya job resources dan tingginya job demands semestinya meningkatkan kecenderungan karyawan untuk keluar dari organisasi. Akan tetapi, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama belum mampu menjelaskan turnover intention secara signifikan. Artinya, hubungan teoritis yang dibangun dalam penelitian ini belum memperoleh dukungan empiris.

Jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu, hasil penelitian ini berbeda dengan berbagai studi yang menyatakan bahwa job embeddedness berpengaruh terhadap turnover intention dan overwork juga berpengaruh terhadap turnover intention. Temuan Setthakorn et al. (2024) menegaskan bahwa job embeddedness merupakan faktor yang konsisten menurunkan turnover intention, sedangkan penelitian Ghaleb dan Dahiam (2020) serta Sanjaya (2023) menunjukkan bahwa beban kerja berlebih dapat meningkatkan turnover intention. Hasil penelitian ini juga belum mendukung pandangan Peltokorpi dan Allen (2024) yang menjelaskan bahwa keterikatan kerja dan tekanan kerja merupakan dua unsur penting dalam menjelaskan keputusan bertahan atau keluar dari organisasi.

Meskipun demikian, hasil penelitian ini tetap memiliki arti penting karena menunjukkan bahwa turnover intention tidak selalu dapat dijelaskan secara memadai oleh job embeddedness dan overwork saja. Dengan kata lain, meningkatnya turnover intention pada karyawan tidak cukup dipahami hanya dari sisi keterikatan kerja dan beban kerja berlebih, tetapi perlu dilihat melalui faktor-faktor lain yang lebih dominan. Oleh sebab itu, hasil penelitian ini memberikan petunjuk bahwa upaya perusahaan dalam menekan turnover intention tidak dapat hanya berfokus pada peningkatan job embeddedness dan pengendalian overwork, tetapi juga perlu memperhatikan aspek lain yang berkaitan dengan pengalaman kerja karyawan secara lebih menyeluruh.

5. Kesimpulan

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa job embeddedness berada pada kategori cukup tinggi, overwork berada pada tingkat sedang, dan turnover intention karyawan juga berada pada tingkat sedang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki keterikatan yang cukup baik dengan pekerjaan, namun masih terdapat kecenderungan untuk mempertimbangkan keluar dari perusahaan.
2. Job embeddedness tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention
3. Overwork tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention,
4. Job embeddedness dan overwork secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention

Implikasi

Implikasi Teoretis

Penelitian ini menunjukkan bahwa job embeddedness dan overwork belum mampu menjelaskan turnover intention secara signifikan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan, stres kerja, atau kompensasi agar model penelitian dapat menjelaskan turnover intention secara lebih komprehensif.

Implikasi Praktis

Perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap faktor lain yang dapat memengaruhi niat keluar karyawan, seperti lingkungan kerja, sistem kompensasi, dan peluang pengembangan karier, sehingga perusahaan dapat meningkatkan retensi karyawan dan menekan tingkat turnover.

Daftar Pustaka

- Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Hetland, J., & Pallesen, S. (2023). Workaholism and work–family conflict: A review and research agenda. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(2), 1124. <https://doi.org/10.3390/ijerph20021124>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 273.
- Balducci, C., Spagnoli, P., & Clark, M. (2020). Advancing workaholism research. *International journal of environmental research and public health*, 17(24), 9435.
- Belete, A. K. (2018). Turnover intention influencing factors of employees: An empirical work review. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 7(3), 1-7.
- Bothma, C. F. C., & Roodt, G. (2023). The validation of the turnover intention scale. *SA Journal of Human Resource Management*, 21(1), 1–8.
- Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2023). Job demands–resources theory: New perspectives and future directions. *Journal of Managerial Psychology*, 38(2), 129–144.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Diaz, D. P. M. (2023). Staff turnover in companies. *Management (Montevideo)*, 1, 16-16.
- Ghaleb, B. D. S., & Dahiam, S. (2024). Understanding workaholism: Causes, effects and solutions. *International Journal of Scientific Multidisciplinary Research*, 2(10), 1373-1388.
- Haruna, J. B. (2023). Stress and Burnout in the Workplace. *International Journal for Research in Applied Science and Engineering Technology*. <https://doi.org/10.22214/ijraset>
- Jacobs, C. (2024). Occupational stress and burnout. In *Burnout Syndrome-Characteristics and Interventions*. IntechOpen.
- Khairunisa, N. A. (2022). Pengaruh Workplace Well-Being Dan Workplace Incivility Terhadap Turnover Intention Dengan Job Embeddedness Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Pegawai Instansi Vertikal Kementerian Pertanian Di Manokwari).

- Lesener, T., Gusy, B., & Wolter, C. (2023). The job demands–resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work & Stress*, 37(1), 1–25.
- Levenson, A. (2017). Workplace fatigue is a systems problem. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 69(2), 130.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee turnover: Causes, consequences, and control*. Routledge.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Fundamentals of human resource management* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Noor, M. T., Rudini, A., Christiana, A., Prasetyo, D., & Susanto, H. (2023). Job Embeddedness and Organizational Commitment In Controversial Industry: Mediating Role Of Collectivism. *Quality-Access to Success*, 24(196).
- Onninen, J., Pylkkönen, M., Hakola, T., Puttonen, S., Virkkala, J., Tolvanen, A., & Sallinen, M. (2022). The self-reported stress and stressors in tram and long-haul truck drivers. *Applied ergonomics*, 102, 103761.
- Peltokorpi, V., & Allen, D. G. (2024). Job embeddedness and voluntary turnover in the face of job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 45(3), 416-433.
- Sanjaya, D., Apriadi, D., Usman, F., & Islami, R. N. (2023). Effect Of Work Stres To The Employee's Turnover Intention. *Journal Management And Business*, 1(2), 113-121.
- 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), 21582440241260092.
- Shah, I. A., Csordas, T., Akram, U., Yadav, A., & Rasool, H. (2020). Multifaceted role of job embeddedness within organizations: development of sustainable approach to reducing turnover intention. *Sage Open*, 10(2), 2158244020934876.
- William, M. M., & Sundiman, D. (2025). Employee Turnover Intention in Indonesian Organizations: The Role of Job Satisfaction (A System Dynamics and Latent Dirichlet Allocation (LDA) Study). *Binus Business Review*, 16(2), 207-222.