UNDERSTANDING EMPLOYEE TURNOVER IN MSMES: THE INTERPLAY OF ROLE OVERLOAD, COMPENSATION INJUSTICE, AND PRESENTEEISM

Aldi Akbar Rizky
Universitas Airlangga, Surabaya, Indonesia
Email: aldibar3@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *role overload* dan *compensation injustice* terhadap *turnover intention* dengan *presenteeism* sebagai variabel mediasi pada tenaga kerja UMKM di Kabupaten Trenggalek. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Populasi penelitian mencakup 130 tenaga kerja dari tiga UMKM, yaitu Mebel Idola, GS Mall, dan Anugerah Printshop. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *role overload* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dan *presenteeism*. Sementara itu, *compensation injustice* tidak menunjukkan pengaruh langsung terhadap *turnover intention*, tetapi berpengaruh positif terhadap *presenteeism*. Selanjutnya, *presenteeism* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa *presenteeism* memediasi hubungan antara *role overload* dan *turnover intention* secara parsial, serta memediasi hubungan antara *compensation injustice* dan *turnover intention*. Temuan ini menegaskan bahwa intensitas beban kerja dan ketidakadilan kompensasi berkaitan dengan kecenderungan tenaga kerja untuk tetap bekerja dalam kondisi kesehatan yang terganggu, yang selanjutnya meningkatkan niat untuk meninggalkan pekerjaan. Oleh karena itu, pengelola UMKM perlu memperhatikan keseimbangan beban kerja, keadilan pemberian kompensasi, dan kondisi kesehatan tenaga kerja sebagai bagian dari upaya menekan *turnover intention*.

Kata Kunci: *Role Overload*, *Compensation Injustice*, *Presenteeism*, *Turnover Intention*, MSMEs.

Abstract

This study aims to analyze the effects of role overload and compensation injustice on turnover intention, with presenteeism as a mediating variable among workers in micro, small, and medium enterprises (MSMEs) in Trenggalek Regency, Indonesia. This research employed a quantitative approach with an explanatory research design. The study population consisted of 130 workers from three MSMEs, namely Mebel Idola, GS Mall, and Anugerah Printshop. A saturated sampling technique was used, involving all members of the population as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS. The results indicate that

role overload has a positive effect on both turnover intention and presenteeism. Meanwhile, compensation injustice has no direct effect on turnover intention but has a positive effect on presenteeism. Furthermore, presenteeism has a positive effect on turnover intention. The mediation analysis reveals that presenteeism partially mediates the relationship between role overload and turnover intention and mediates the relationship between compensation injustice and turnover intention. These findings highlight that excessive workload and perceived compensation injustice are associated with workers continuing to perform their duties despite health problems, which subsequently increases their intention to leave their jobs. Therefore, MSME managers should pay attention to workload balance, compensation fairness, and workers' health conditions as part of their efforts to reduce turnover intention.

Keywords: *Role Overload, Compensation Injustice, Presenteeism, Turnover Intention, MSMEs.*

A. PENDAHULUAN

UMKM memiliki peran strategis sebagai tulang punggung perekonomian Indonesia. Sekitar 99% unit usaha atau 66 juta unit usaha merupakan UMKM (Nurastuti, 2025). Pengembangan UMKM juga diatur melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 dan diperkuat dengan Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021, yang menempatkan sumber daya manusia sebagai salah satu aspek penting pemberdayaan usaha. Dengan demikian, keberlanjutan UMKM tidak hanya bergantung pada permodalan dan pertumbuhan usaha, tetapi juga pada pengelolaan tenaga kerja.

Salah satu permasalahan sumber daya manusia yang dihadapi UMKM adalah tingginya pergantian tenaga kerja. Wulandari et al. (2023) menjelaskan bahwa keluarnya tenaga kerja dapat mengganggu operasional, stabilitas, dan keberlangsungan bisnis UMKM. Permasalahan ini semakin relevan mengingat tingkat loyalitas pekerja Indonesia relatif rendah. Desiana et al. (2024) mencatat bahwa hanya sekitar 24% pekerja Indonesia yang memiliki loyalitas terhadap pemberi kerja. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kecenderungan meninggalkan pekerjaan dikenal sebagai *turnover intention*. Mobley (1977, dalam Desiana et al., 2024) mendefinisikannya sebagai niat karyawan untuk meninggalkan organisasi sebelum terjadinya pergantian tenaga kerja secara aktual. Kondisi tersebut dapat menimbulkan biaya rekrutmen, kehilangan pengetahuan, gangguan operasional, dan penurunan produktivitas, terutama bagi UMKM yang memiliki keterbatasan tenaga kerja (Wulandari et al., 2023).

Fenomena tersebut relevan dikaji pada UMKM di Kabupaten Trenggalek. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kabupaten Trenggalek (2025), Tingkat Pengangguran Terbuka menurun dari 5,37% pada 2022 menjadi 3,86% pada 2025, sedangkan penyerapan tenaga kerja sektor manufaktur mencapai 27,73%. Selain itu, Pemerintah Kabupaten Trenggalek (2026) mencatat sebanyak 27.889 unit UMKM, dengan 525 unit telah berbadan hukum. UMKM juga berkontribusi terhadap sekitar 97% penyerapan tenaga kerja daerah (Tribunnews, 2026). Besarnya peran tersebut menunjukkan bahwa keberlangsungan UMKM sangat berkaitan dengan stabilitas dan pengelolaan sumber daya manusia.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi *turnover intention* adalah *compensation injustice*, yaitu persepsi tenaga kerja mengenai ketidaksepadanan antara kontribusi dan kompensasi yang diterima. Colquitt (2001) menjelaskan bahwa keadilan distributif merupakan salah satu dimensi keadilan organisasi yang berkaitan dengan kewajaran hasil atau imbalan yang diterima pekerja. Berdasarkan data BPS (2026), rata-rata upah bersih pekerja di Kabupaten Trenggalek mencapai Rp2.646.589, sedangkan UMK tahun 2026 ditetapkan sebesar Rp2.530.313 berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 100.3.3.1/937/013/2025. Meskipun rata-rata upah berada di atas UMK, kondisi tersebut belum menggambarkan kesetaraan kompensasi setiap pekerja. Ketidaksepadanan antara imbalan dan kontribusi berpotensi menimbulkan persepsi ketidakadilan. Hasil penelitian Tobing et al. (2025) dan Puspitasari et al. (2025) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Namun, Prinurahmi dan Magdalena (2024) menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut.

Selain kompensasi, *role overload* juga menjadi faktor yang berpotensi meningkatkan *turnover intention*. Coverman (1989, dalam Akman & Kodalak, 2025) mendefinisikan *role overload* sebagai kondisi ketika tuntutan pekerjaan melebihi waktu, kemampuan, dan sumber daya yang dimiliki pekerja. Berdasarkan observasi awal pada beberapa UMKM di Kabupaten Trenggalek, keterbatasan jumlah tenaga kerja dan pembagian tugas yang belum jelas menyebabkan pekerja harus menjalankan berbagai pekerjaan di luar tanggung jawab utamanya. Akibatnya, beban pekerjaan meningkat dan berpotensi menimbulkan kelelahan serta tekanan kerja. Akman dan Kodalak (2025) menemukan bahwa *role overload* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Temuan tersebut sejalan dengan Khairy dan Salama (2026), sedangkan Hoare (2022) menemukan bahwa *role overload* tidak memiliki hubungan langsung dengan *turnover intention*. Ketidakkonsistenan hasil tersebut memperkuat adanya research gap dalam hubungan kedua variabel.

Hubungan antara *role overload*, *compensation injustice*, dan *turnover intention* dapat dijelaskan melalui Effort–Reward Imbalance (ERI) Theory yang dikembangkan Siegrist (1996). Teori ini menjelaskan ketidakseimbangan antara usaha (effort) yang diberikan pekerja dan imbalan (reward) yang diterima. Dalam penelitian ini, *role overload* merepresentasikan tingginya tuntutan usaha, sedangkan *compensation injustice* menggambarkan ketidaksepadanan imbalan terhadap kontribusi pekerja. Ketika tuntutan pekerjaan tidak diimbangi kompensasi yang adil, ketidakseimbangan tersebut berpotensi mendorong munculnya *turnover intention*.

Penelitian ini juga menempatkan *presenteeism* sebagai variabel mediasi. Koopman et al. (2002) mendefinisikan *presenteeism* sebagai kondisi ketika pekerja tetap hadir dan menjalankan pekerjaan meskipun mengalami gangguan kesehatan yang dapat mengurangi produktivitas. Pada UMKM, keterbatasan tenaga kerja dan kekhawatiran kehilangan pendapatan dapat mendorong pekerja tetap bekerja meskipun kondisi fisiknya tidak optimal. Akibatnya, pekerja hadir secara fisik, tetapi konsentrasi dan produktivitasnya menurun. Ning et al. (2023) menemukan bahwa *presenteeism* berhubungan positif dengan *turnover intention* dan memediasi hubungan job stress dengan niat keluar. Wu dan Lu (2025) juga menemukan bahwa *presenteeism* memediasi hubungan jam kerja panjang dengan *turnover intention*. Sementara itu, Yue

et al. (2026) mengidentifikasi hubungan berantai antara konflik peran perilaku dalam pekerjaan dan keluarga, *role overload*, *presenteeism*, serta *turnover intention*.

Penelitian ini penting dilakukan karena *turnover intention* dapat mengganggu keberlangsungan operasional dan produktivitas UMKM, terutama akibat keterbatasan tenaga kerja, beban pekerjaan berlebih, dan ketidakadilan kompensasi. Selain itu, *presenteeism* perlu dikaji sebagai mekanisme yang menjelaskan hubungan antara tekanan pekerjaan dan keinginan tenaga kerja untuk meninggalkan organisasi. Adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu serta terbatasnya kajian mengenai peran mediasi *presenteeism* menjadi dasar pentingnya penelitian ini pada UMKM di Kabupaten Trenggalek. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *role overload* dan *compensation injustice* terhadap *turnover intention*, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *presenteeism* sebagai variabel mediasi pada UMKM di Kabupaten Trenggalek.

B. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis explanatory research untuk menganalisis pengaruh *role overload* dan *compensation injustice* terhadap *turnover intention* melalui *presenteeism* sebagai variabel mediasi. Data penelitian terdiri atas data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan data sekunder yang bersumber dari publikasi Badan Pusat Statistik, dokumen pemerintah daerah, buku, serta artikel jurnal ilmiah. Populasi penelitian adalah 130 tenaga kerja pada tiga UMKM di Kabupaten Trenggalek, yaitu Mebel Idola, GS Mall, dan Anugerah Printshop. Seluruh populasi dijadikan responden menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Pengukuran variabel *role overload* (X1) menggunakan lima indikator, yaitu kesulitan tugas, beratnya beban kerja, jumlah pekerjaan melebihi waktu tersedia, tuntutan pekerjaan melampaui kemampuan, dan pelaksanaan beberapa tugas secara bersamaan. *Compensation injustice* (X2) diukur melalui empat indikator, yaitu ketidaksesuaian kompensasi dengan usaha, pekerjaan, kontribusi, dan kinerja. *presenteeism* (Z) diukur menggunakan enam indikator yang mencakup dimensi completing work dan avoiding distractions, sedangkan *turnover intention* (Y) diukur melalui tiga indikator, yaitu keinginan meninggalkan pekerjaan, kecenderungan mencari pekerjaan baru, dan keengganan memilih tempat kerja yang sama. Seluruh indikator menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Analisis data menggunakan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS. Pengujian dilakukan melalui evaluasi outer model yang meliputi outer loading, AVE, Fornell-Larcker, HTMT, Cronbach's Alpha, dan Composite Reliability. Selanjutnya, evaluasi inner model dilakukan menggunakan R^2, f^2, dan Q^2 untuk menilai kemampuan penjelasan, besarnya pengaruh, dan relevansi prediktif model. Pengujian hipotesis dilakukan melalui path coefficient, t-statistic, dan p-value dengan tingkat kesalahan 5%. Pengujian mediasi menggunakan specific indirect effect dan direct effect untuk menganalisis peran *presenteeism* dalam menjembatani pengaruh *role overload* dan *compensation injustice* terhadap *turnover intention*.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 130 tenaga kerja dari tiga UMKM di Kabupaten Trenggalek, yaitu Mebel Idola, GS Mall, dan Anugerah Printshop. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki (60,0%), sedangkan berdasarkan pendidikan terakhir didominasi lulusan SMA/SMK/sederajat (56,9%). Distribusi responden berdasarkan UMKM relatif merata, yaitu GS Mall dan Mebel Idola masing-masing 33,8%, serta Anugerah Printshop 32,3%. Berdasarkan divisi kerja, mayoritas responden bekerja pada bagian penjualan/pemasaran (41,5%) dan produksi (36,2%). Sementara itu, berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden telah bekerja selama 1–3 tahun (64,6%). Karakteristik tersebut memberikan gambaran profil tenaga kerja yang menjadi dasar analisis *role overload*, *compensation injustice*, *presenteeism*, dan *turnover intention* pada ketiga UMKM.

1. Pengujian Model Pengukuran (*Outer model*)

Model pengukuran menghubungkan indikator dengan variabel latennya dan diuji untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan valid serta reliabel dalam mengukur konstruk penelitian. Pengujian model pengukuran mencakup tiga hal berikut:

a. Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk mengukur sejauh mana indikator mampu merepresentasikan konstruk laten yang diukur. Pengujian dilakukan melalui nilai outer loading dan *Average variance extracted* (AVE). Menurut Hair et al., indikator dinyatakan memenuhi kriteria validitas konvergen apabila memiliki nilai outer loading ≥ 0,70 dan nilai AVE > 0,50. Adapun hasil validitas konvergent dalam pneleitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Validitas Konvergen (Outer Loading dan AVE)

Indikator	Outer loadings	AVE	Keterangan
X1.1 <- *Role overload*	0,860	0,779	Valid
X1.2 <- *Role overload*	0,874		Valid
X1.3 <- *Role overload*	0,881		Valid
X1.4 <- *Role overload*	0,891		Valid
X1.5 <- *Role overload*	0,904		Valid
X2.1 <- *Compensation injustice*	0,926	0,817	Valid
X2.2 <- *Compensation injustice*	0,909		Valid
X2.3 <- *Compensation injustice*	0,880		Valid
X2.4 <- *Compensation injustice*	0,900		Valid
Y1.1 <- *Turnover intention*	0,910	0,788	Valid
Y1.2 <- *Turnover intention*	0,852		Valid
Y1.3 <- *Turnover intention*	0,899		Valid
Z1.1 <- *presenteeisme*	0,882	0,763	Valid
Z1.2 <- *presenteeisme*	0,899		Valid
Z1.3 <- *presenteeisme*	0,868		Valid
Z1.4 <- *presenteeisme*	0,878		Valid
Z1.5 <- *presenteeisme*	0,881		Valid
Z1.6 <- *presenteeisme*	0,831		Valid

Sumber: Data Yang Diolah Smart-PLS (2026)

Berdasarkan hasil pengujian validitas konvergen, seluruh indikator memiliki nilai outer loading di atas 0,70, dengan rentang nilai 0,831–0,926. Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki hubungan yang kuat dengan konstruk laten yang diukurnya. Selain itu, nilai *Average variance extracted* (AVE) pada seluruh konstruk berada di atas 0,50, *Role overload* sebesar 0,779, *Compensation injustice* sebesar 0,817, *Turnover intention* sebesar 0,788, dan *presenteeisme* sebesar 0,763. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikator-indikatornya. Dengan demikian, seluruh indikator dan konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan layak dipertahankan dalam model pengukuran

b. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan mengukur sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lainnya. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai loading factor pada konstruk yang dituju dengan nilai loading factor pada konstruk lain, di mana nilai pada konstruk yang dituju harus lebih tinggi. Selain itu, dengan metode Fornell dan Larcker, Metode Fornell–Larcker merupakan metode pengujian validitas diskriminan dalam PLS-SEM yang digunakan untuk memastikan bahwa suatu konstruk lebih mampu menjelaskan varians indikatornya sendiri dibandingkan dengan varians yang dibagikan bersama konstruk lain.. Hasil Fornell Larcker dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Fornell–Larcker

Variable	*Compensation Injustice*	*Presenteeisme*	*Role Overload*	*Turnover Intention*
Compensation injustice	0,904			
Presenteeisme	0,588	0,873		
Role overload	0,650	0,548	0,882	
Turnover intention	0,516	0,773	0,556	0,887

Sumber: Data Yang Diolah Smart-PLS (2026)

Berdasarkan hasil pengujian Fornell–Larcker, nilai akar kuadrat AVE pada diagonal utama untuk seluruh konstruk lebih besar daripada korelasi antarkonstruk terkait. Nilai diagonal masing-masing konstruk adalah 0,904 untuk *Compensation injustice*, 0,873 untuk *presenteeisme*, 0,882 untuk *Role overload*, 0,887 untuk *Turnover intention*. Nilai-nilai tersebut lebih tinggi daripada korelasi konstruk dengan konstruk lainnya. Sebagai contoh, korelasi tertinggi *presenteeisme* dengan konstruk lain adalah sebesar 0,773 dengan *Turnover intention*, sedangkan akar kuadrat AVE *presenteeisme* sebesar 0,873. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki kemampuan yang lebih tinggi dalam menjelaskan indikatornya sendiri dibandingkan dengan varians yang dibagikan bersama konstruk lain. Dengan demikian, berdasarkan kriteria Fornell–Larcker, validitas diskriminan telah terpenuhi.

Selain itu, untuk memperkuat pengujian validitas diskriminan, penelitian ini juga menggunakan *Heterotrait-monotrait ratio* (HTMT) untuk menilai sejauh mana suatu konstruk berbeda secara empiris dari konstruk lainnya. Menurut Henseler et al. (2015), nilai HTMT di bawah 0,90 menunjukkan bahwa validitas diskriminan telah terpenuhi. Adapun hasil HTMT dalam penelitin ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. HTMT

Variable	*Role Overload*	*Compensation Injustice*	*Turnover Intention*	*Presenteeisme*
Role overload				
Compensation Injustice	0,696			
Turnover Intention	0,613	0,572		
Presenteeisme	0,583	0,627	0,854	

Sumber: Data Yang Diolah Smart-PLS (2026)

Pengujian validitas diskriminan dilakukan menggunakan metode Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) dengan kriteria nilai di bawah 0,90 sebagaimana direkomendasikan oleh Henseler et al. (2015). Berdasarkan hasil pengujian, seluruh nilai HTMT berada pada rentang 0,572–0,854. Nilai tertinggi terdapat pada hubungan antara *presenteeism* dan *turnover intention*, yaitu sebesar 0,854, sedangkan nilai terendah terdapat pada hubungan antara *compensation injustice* dan *turnover intention*, yaitu sebesar 0,572. Seluruh nilai tersebut berada di bawah ambang batas 0,90. Dengan demikian, variabel *role overload*, *compensation injustice*, *presenteeism*, dan *turnover intention* telah memenuhi kriteria validitas diskriminan. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki perbedaan empiris yang memadai dalam mengukur konsep masing-masing.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi indikator dalam mengukur suatu konstruk. Reliabilitas dinilai dari nilai *composite reliability* dan Cronbach's alpha. Suatu konstruk dianggap reliabel apabila nilai *composite reliability* lebih dari 0,70 dan nilai *Cronbach's alpha* lebih dari 0,70. Hasil Uji Reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Compensation Injustice	0,925	0,926	Reliabel
Presenteeisme	0,938	0,941	Reliabel
Role Overload	0,929	0,934	Reliabel
Turnover Intention	0,865	0,866	Reliabel

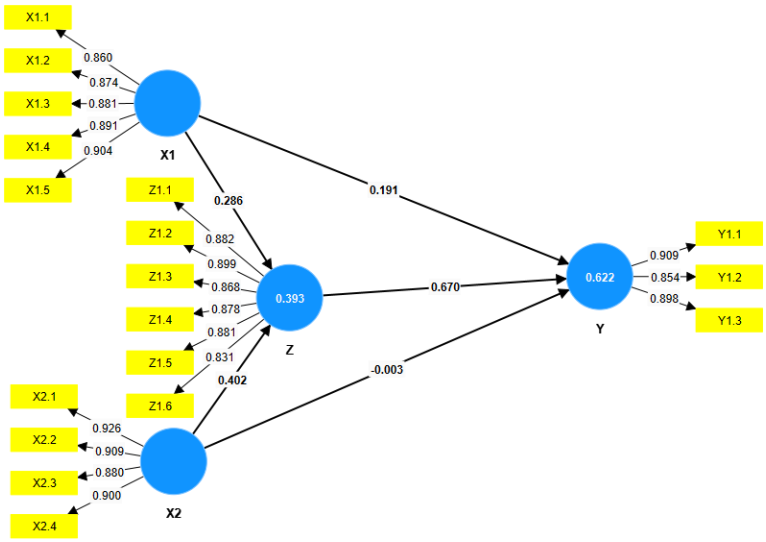
Sumber: Data Yang Diolah Smart-PLS (2026)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, seluruh konstruk memiliki nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* di atas 0,70. Nilai *Cronbach's alpha* berada pada rentang 0,865–0,938, sedangkan nilai *composite reliability* berada pada rentang 0,867–0,941. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki konsistensi yang baik dalam mengukur variabel penelitian. Dengan demikian, instrumen penelitian telah memenuhi kriteria reliabilitas dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

3. Path Analysis

Analisis jalur (*path analysis*) dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) untuk menganalisis hubungan antarvariabel, baik pengaruh langsung maupun pengaruh moderasi. Model penelitian melibatkan *Role overload* (X_1) dan *Compensation injustice* (X_2) sebagai variabel independen, *presenteeism* (Z) sebagai variabel yang menjelaskan

kondisi penurunan produktivitas akibat masalah kesehatan, serta *Turnover intention* (Y) sebagai variabel dependen. Dalam penelitian ini path analysis digambarkan sebagai berikut:



Gamber 1. Hasil PathAnalysis

Sumber: Data Yang Diolah Smart-PLS (2026)

Pada variabel *Role overload* (X_1), indikator X1.1 (tugas yang diberikan tergolong sulit) memiliki nilai outer loading sebesar 0,860, X1.2 (beban kerja yang harus ditanggung terasa berat) sebesar 0,874, X1.3 (jumlah pekerjaan melebihi waktu yang tersedia) sebesar 0,881, X1.4 (tuntutan tugas melampaui kemampuan yang dimiliki) sebesar 0,891, dan X1.5 (mengerjakan beberapa tugas secara bersamaan) sebesar 0,904. Pada variabel *Compensation injustice* (X_2), indikator X2.1 (imbalan yang diterima tidak mencerminkan usaha yang telah dicurahkan) memiliki nilai outer loading sebesar 0,926, X2.2 (imbalan yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah diselesaikan) sebesar 0,909, X2.3 (imbalan yang diterima tidak mencerminkan kontribusi yang telah diberikan) sebesar 0,880, dan X2.4 (imbalan yang diterima tidak dapat dibenarkan apabila dikaitkan dengan kinerja) sebesar 0,900.

Pada variabel *presenteeism* (Z), indikator Z1.1 (tingkat kesulitan menghadapi stres pekerjaan akibat masalah kesehatan) memiliki nilai outer loading sebesar 0,882, Z1.2 (kemampuan menyelesaikan tugas-tugas yang sulit meskipun mengalami masalah kesehatan) sebesar 0,899, Z1.3 (tingkat gangguan masalah kesehatan terhadap kemampuan menikmati pekerjaan) sebesar 0,868, Z1.4 (tingkat keputusasaan dalam menyelesaikan tugas akibat masalah kesehatan) sebesar 0,878, Z1.5 (kemampuan mempertahankan fokus dalam mencapai tujuan pekerjaan meskipun mengalami masalah kesehatan) sebesar 0,881, dan Z1.6 (tingkat energi dalam menyelesaikan seluruh pekerjaan meskipun mengalami masalah kesehatan) sebesar 0,831.

Sementara itu, pada variabel *Turnover intention* (Y), indikator Y1.1 (sering memikirkan untuk keluar dari tempat kerja saat ini) memiliki nilai outer loading sebesar 0,910, Y1.2 (terdapat kemungkinan besar mencari pekerjaan baru pada tahun berikutnya) sebesar 0,852, dan Y1.3 (tidak akan memilih tempat kerja yang sama apabila diberi kesempatan memilih ulang) sebesar 0,899.

4. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural menampilkan hubungan antarvariabel laten dan digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel eksogen dan variabel endogen sebagaimana dijabarkan dalam kerangka konseptual pada Gambar 1. Pengujian model struktural dilakukan melalui beberapa langkah berikut.

a. Nilai R-square

Nilai *R-square* merupakan koefisien determinasi yang digunakan untuk menilai kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen. Menurut Hair et al. (2021, dalam Putri et al., 2024), nilai *R-square* sebesar 0,75 tergolong kuat, 0,50 tergolong sedang, dan 0,25 tergolong lemah. Hassil uji R squere dalam peneleitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji R^2

Variable	*R-square*	*R-square* adjusted
Presenteeisme	0,393	0,383
Turnover Intention	0,622	0,613

Sumber: Data Yang Diolah Smart-PLS (2026)

Berdasarkan hasil pengujian, variabel *presenteeism* memperoleh nilai R-square sebesar 0,393 dan adjusted R-square sebesar 0,383. Artinya, *role overload* dan *compensation injustice* dapat menjelaskan 39,3% variasi *presenteeism*, sedangkan 60,7% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Nilai tersebut termasuk kategori lemah. Sementara itu, variabel *turnover intention* memperoleh nilai R-square sebesar 0,622 dan adjusted R-square sebesar 0,613. Artinya, *role overload*, *compensation injustice*, dan *presenteeism* dapat menjelaskan 62,2% variasi *turnover intention*, sedangkan 37,8% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Nilai tersebut termasuk kategori sedang. Dengan demikian, model memiliki kemampuan penjelasan yang lebih kuat terhadap *turnover intention* dibandingkan *presenteeism*.

b. Nilai F-square

Nilai *F-square* digunakan untuk menilai besarnya pengaruh relatif suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria yang dipakai adalah nilai 0,02 menunjukkan pengaruh yang kecil, nilai 0,15 menunjukkan pengaruh yang sedang, dan nilai 0,35 menunjukkan pengaruh yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hassil uji F squere dalam peneleitian ini adalah sebagai berikut;

Tabel 6. Hasil Uji F^2

Variabel	***Role Overload***	***Compensation Injustice***	***Turnover Intention***	***Presenteeisme***
Role Overload			0,052	0,078
Compensation Injustice			0,000	0,153
Turnover Intention				
Presenteeisme			0,722	

Sumber: Data Yang Diolah Smart-PLS (2026)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh *role overload* terhadap *turnover intention* memiliki nilai f-square sebesar 0,052, sedangkan terhadap *presenteeism* sebesar 0,078. Kedua hubungan tersebut termasuk kategori efek kecil. Selanjutnya, *compensation injustice* terhadap *turnover intention* memperoleh nilai 0,000 yang menunjukkan tidak adanya kontribusi efek dalam model, sedangkan pengaruhnya terhadap *presenteeism* sebesar 0,153 termasuk kategori efek sedang. Sementara itu, pengaruh *presenteeism* terhadap *turnover intention* memperoleh nilai 0,722 yang

termasuk kategori efek besar. Dengan demikian, *presenteeism* memberikan kontribusi efek paling besar terhadap *turnover intention* dibandingkan variabel prediktor lainnya.

c. Nilai Q-square

Menurut Hair et al. (2019), *Q-square* (Q^2) merupakan ukuran predictive relevance dalam PLS-SEM yang digunakan untuk menilai kemampuan model dalam memprediksi nilai observasi pada konstruk endogen. Nilai Q^2 yang lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif, sedangkan nilai Q^2 yang sama dengan atau kurang dari 0 menunjukkan bahwa relevansi prediktif model belum terbukti. Hassil uji Q squere dalam peneleitian ini adalah sebagai berikut ;

Tabel 7. Hasil Uji R^2

Variable	SSO	SSE	Q^2 (=1-SSE/SSO)
Role Overload	650,000	650,000	0,000
Compensation Injustice	520,000	520,000	0,000
Turnover Intention	390,000	206,014	0,472
Presenteeisme	780,000	557,756	0,285

Sumber: Data Yang Diolah Smart-PLS (2026)

Berdasarkan hasil pengujian, variabel *presenteeism* memperoleh nilai Q^2 sebesar 0,285, sedangkan *turnover intention* memperoleh nilai sebesar 0,472. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0 sehingga menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif terhadap kedua variabel endogen. Nilai Q^2 *turnover intention* yang lebih tinggi menunjukkan relevansi prediktif yang lebih besar dibandingkan *presenteeism*. Sementara itu, *role overload* dan *compensation injustice* memperoleh nilai Q^2 sebesar 0,000 karena keduanya merupakan variabel eksogen yang tidak diprediksi oleh konstruk lain dalam model. Dengan demikian, model penelitian memiliki relevansi prediktif dalam menjelaskan *presenteeism* dan *turnover intention*.

5. Uji Hipotesis

Pengujian direct effect dan indirect effect dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen maupun hubungan langsung antarvariabel dalam model penelitian. hasil uji direct dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji F^2

Hubungan Antar Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics	P values
Role Overload -> *Turnover Intention*	0,383	0,371	0,130	2,946	0,003
Role Overload -> *Presenteeisme*	0,286	0,300	0,107	2,670	0,008
Compensation Injustice -> *Turnover Intention*	0,266	0,280	0,165	1,608	0,108
Compensation Injustice -> *Presenteeisme*	0,402	0,389	0,129	3,119	0,002
Presenteeisme -> *Turnover Intention*	0,670	0,658	0,139	4,824	0,000
Role Overload-> *Presenteeisme* -> *Turnover Intention*	0,192	0,203	0,097	1,982	0,048
Compensation Injustice -> *Presenteeisme* -> *Turnover Intention*	0,269	0,243	0,070	3,872	0,000

Sumber: Data Yang Diolah Smart-PLS (2026)

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *role overload* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Tuntutan pekerjaan yang berlebihan, seperti kebutuhan untuk mengerahkan usaha lebih besar dan menyelesaikan beberapa tugas secara bersamaan, berkaitan dengan meningkatnya kecenderungan tenaga kerja untuk meninggalkan UMKM. Selain itu, *role overload* juga berpengaruh positif terhadap *presenteeism*, yang menunjukkan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan berkaitan dengan kecenderungan tenaga kerja untuk tetap bekerja meskipun mengalami masalah kesehatan. Sementara itu, *compensation injustice* tidak berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*, tetapi berpengaruh positif terhadap *presenteeism*. Temuan ini menunjukkan bahwa persepsi ketidakadilan kompensasi belum secara langsung mendorong niat berpindah kerja, tetapi berkaitan dengan pengalaman tenaga kerja yang tetap menjalankan pekerjaan meskipun kondisi kesehatannya terganggu. Selanjutnya, *presenteeism* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, sehingga kondisi bekerja dalam keadaan kesehatan yang kurang optimal menjadi salah satu aspek yang berkaitan dengan keinginan tenaga kerja untuk mencari pekerjaan lain.

Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa *presenteeism* memediasi hubungan antara *role overload* dan *turnover intention* secara parsial. Artinya, tuntutan pekerjaan berhubungan dengan niat berpindah kerja, baik secara langsung maupun melalui *presenteeism*. Adapun pada hubungan *compensation injustice* terhadap *turnover intention*, *presenteeism* berperan sebagai mediator indirect-only, karena pengaruh tidak langsung didukung, sedangkan pengaruh langsung belum didukung. Dengan demikian, *presenteeism* menjadi mekanisme penting dalam menjelaskan hubungan antara persepsi ketidakadilan kompensasi dan kecenderungan berpindah kerja. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa *turnover intention* pada tenaga kerja UMKM berkaitan dengan tuntutan pekerjaan, persepsi keadilan kompensasi, dan kondisi *presenteeism*. Oleh karena itu, pengelola UMKM perlu memperhatikan pembagian beban kerja yang proporsional, pemberian kompensasi yang sesuai dengan kontribusi, serta kesehatan tenaga kerja. Ketiga aspek tersebut penting untuk menciptakan hubungan kerja yang lebih berkelanjutan dan menjaga stabilitas operasional UMKM.

DAFTAR PUSTAKA

Akman, A. Z., & Kodalak, O. (2025). The Effect of Work-Family Conflict on the Impact of Role Overload on Turnover Intention and Job Satisfaction. *Organizacija, 58*(2), 122–137. https://doi.org/10.2478/orga-2025-0008

Alyahya, M. A., Elshaer, I. A., & Sobaih, A. E. E. (2022). The Impact of Job Insecurity and Distributive Injustice Post COVID-19 on Social Loafing Behavior Among Hotel Workers: Mediating Role of Turnover Intention. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(1), Article 411. https://doi.org/10.3390/ijerph19010411

Colquitt, J. A. (2001). On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 386–400. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publications.

Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM. *European Business Review, 31*(1), 2–24. https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203

Haque, A. K. M. M., Fernando, M., & Caputi, P. (2019). Perceived Human Resource Management and Presenteeism: Mediating Effect of Turnover Intentions. *Asia-Pacific Journal of Business Administration, 11*(2), 110–130. https://doi.org/10.1108/APJBA-02-2018-0038

Koopman, C., Pelletier, K. R., Murray, J. F., Sharda, C. E., Berger, M. L., Turpin, R. S., Hackleman, P., Gibson, P., Holmes, D. M., & Bendel, T. (2002). Stanford Presenteeism Scale: Health Status and Employee Productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 44*(1), 14–20. https://doi.org/10.1097/00043764-200201000-00004

Labus, P., & Lukić Nikolić, J. (2025). The Mediating Role of Employee Engagement in the Relationship Between Organisational Climate and Turnover Intentions: A Study Among Hospitality Employees. *Journal of East European Management Studies, 30*(4), Article 49104. https://doi.org/10.31083/JEEMS49104

Leineweber, C., Westerlund, H., Hagberg, J., Svedberg, P., & Alexanderson, K. (2012). Sickness Presenteeism Is More Than an Alternative to Sickness Absence: Results from the Population-Based SLOSH Study. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 85*(8), 905–914. https://doi.org/10.1007/s00420-012-0735-y

Ning, L., Jia, H., Gao, S., Liu, M., Xu, J., Ge, S., Li, M., & Yu, X. (2023). The Mediating Role of Job Satisfaction and Presenteeism on the Relationship Between Job Stress and Turnover Intention Among Primary Health Care Workers. *International Journal for Equity in Health, 22*, Article 155. https://doi.org/10.1186/s12939-023-01971-x

Siegrist, J. (1996). Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*(1), 27–41. https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27

Wu, H.-P., & Lu, L. (2025). The Compensatory Protective Effects of Organizational and Supervisor Support for Nurses' Morale in Sickness Presenteeism: A Three-Way Moderated Mediation Model. *Journal of Managerial Psychology, 40*(2), 113–131. https://doi.org/10.1108/JMP-10-2023-0585

Yang, T., Lei, R., Jin, X., Li, Y., Sun, Y., & Deng, J. (2019). Supervisor Support, Coworker Support and Presenteeism Among Healthcare Workers in China: The Mediating Role of Distributive Justice. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 16*(5), Article 817. https://doi.org/10.3390/ijerph16050817

Yue, X., Li, W., Yuan, Q., Zhou, C., Zhou, R., Wang, M., & Liu, Y. (2026). Work–Family Behavioral Role Conflict and Turnover Intention Among Clinical Nurses: Multiple Mediating Effects of Role Overload, Presenteeism, and Psychological Capital. *Journal of Nursing Management, 2026*, Article 8648929. https://doi.org/10.1155/jonm/8648929