



PENGARUH FAKTOR INTERNAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR JAKARTA

Dinda Fitri Andari¹⁾; Netania Emilisa²⁾; Tiara Puspa³⁾
022002118003@std.trisakti.ac.id¹⁾; netania@trisakti.ac.id^{2)*}; Tiara.puspa@trisakti.ac.id³⁾

Program Studi Manajemen, Universitas Trisakti, Jakarta, Indonesia^{1,2,3)}

INFO ARTIKEL

Proses Artikel
Dikirim : 28/03/2024
Diterima: 22/04/2024
Dipublikasikan:
30/04/2024

*) Email Korespondensi

ABSTRAK

Niat untuk berganti pekerjaan atau keluarnya karyawan, merupakan kekhawatiran besar bagi berbagai jenis perusahaan. Meningkatnya stress pekerja, kurangnya dedikasi terhadap perusahaan, dan ketidaksesuaian antara karyawan dan lingkungan kerja hanyalah beberapa masalah utama yang diakibatkan oleh tingginya tingkat *turnover* ditempat kerja. Oleh karena itu, penting bagi dunia usaha khususnya yang bergerak dibidang sector manufaktur di Jakarta, untuk memiliki pemahaman menyeluruh tentang variabel-variabel yang mempengaruhi *Turnover Intention*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *Job Burnout*, *Career plateau*, *Job Satisfaction*, *Employee Engagement*, terhadap *Turnover Intention* pada karyawan di perusahaan manufaktur Jakarta. Pengambilan sampel yang digunakna dalam penelitian ini kepada 152 karyawan Perusahaan Manufaktur Jakarta dengan menyebarkan kuesioner secara online. Metode analisis data yang digunakan merupakan metode regresi linier sederhana dengan SPSS. Temuan penelitian menunjukkan bahwa *Job Burnout*, *Career plateau* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Dan *Job Satisfaction*, *Employee Engagement* pengaruh negatif. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun *Job Satisfaction* dan *Employee Engagement* tampaknya menurunkan *Turnover Intention*, *Job Burnout* dan *Career Plateau* cenderung meningkatkan keinginan tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa para manajer dan organisasi manufaktur di Jakarta harus mengambil langkah-langkah proaktif untuk mengurangi *Job Burnout* dan *Career Plateau* sekaligus meningkatkan *Job Satisfaction* dan *Employee Engagement*. Antara lain perlunya menetapkan kebijakan kesejahteraan, pengembangan karier yang lebih terorganisir, pemetaan kebutuhan yang lebih baik, dan langkah-langkah proaktif untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dapat membantu mencapai hal ini. Hal ini dimaksudkan bahwa dengan menerapkan langkah-langkah ini, dapat menurunkan tingkat pergantian karyawan, meningkatkan output, dan membangun reputasi yang kokoh sebagai lingkungan yang mendorong pengembangan profesional di antara anggota staf.

Kata Kunci :

Job Burnout; Career Plateau; Job Satisfaction; Employee Engagement; Turnover Intention

Abstract

The intention to switch jobs or employee turnover is a major concern for various types of companies. Increasing job stress, lack of dedication to the company, and mismatch between employees and the work environment are just a few of the main issues caused by high turnover rates in the workplace. Therefore, it is important for the business world, especially those in the manufacturing sector in Jakarta, to have a comprehensive understanding of the variables that influence Turnover Intention. This research aims to analyze Job Burnout, Career Plateau, Job Satisfaction, and Employee Engagement in relation to Turnover Intention among employees in manufacturing companies in Jakarta. Sampling for this study involved 152 employees from manufacturing companies in Jakarta, with questionnaires distributed online. The data analysis method used was simple linear regression with SPSS. The research findings indicate that Job Burnout and Career Plateau have a positive impact on Turnover Intention, while Job Satisfaction and Employee Engagement have a negative impact. These results suggest that although Job Satisfaction and Employee Engagement appear to decrease Turnover Intention, Job Burnout and Career Plateau tend to increase this desire. The findings of this study indicate that managers and manufacturing organizations in Jakarta need to take proactive steps to reduce Job Burnout and Career Plateau while simultaneously increasing Job Satisfaction and Employee Engagement. Among other things, this includes the need to establish welfare policies, organize career development more effectively, improve needs mapping, and take proactive measures to increase employee involvement. It is intended that by implementing these measures, it can reduce employee turnover rates, increase output, and build a strong reputation as an environment that encourages professional development among staff members.

Keywords :

Job Burnout; Career Plateau; Job Satisfaction; Employee Engagement; Turnover Intention

PENDAHULUAN

Beradaptasi, berinovasi, dan mempertahankan daya saing merupakan keterampilan penting bagi perusahaan dalam periode bisnis yang sangat kompetitif ini. Perusahaan berada di bawah tekanan yang lebih besar dari sebelumnya untuk beroperasi pada efisiensi puncak dan berinovasi dengan cepat karena perekonomian dunia yang tidak dapat diprediksi serta kemajuan teknologi yang pesat.

Untuk bertahan dan berkembang dalam lingkungan yang penuh dengan ketidakpastian dan persaingan yang ketat, perusahaan perlu memiliki strategi yang kuat dan dinamis. Dalam hal ini, pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia menjadi kunci utama, sehingga tenaga kerja memainkan peran penting dalam menentukan kemampuan organisasi agar memenuhi visi, misi dan menjaga keunggulan kompetitif perusahaan (Panjaitan. & Dewi Listiorini, 2024). Tanpa adanya tenaga kerja suatu perusahaan tidak dapat sepenuhnya memanfaatkan sumber daya lainnya, sehingga menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor terpenting dalam mempertahankan keunggulan kompetitifnya (Ahmad et al., 2018)

Selama bertahun-tahun, para peneliti dan praktisi telah terlibat dalam diskusi yang penuh semangat mengenai *Job Satisfaction*, definisi yang berbeda memberikan penekanan yang berbeda pada fitur pekerjaan dan variabel terkait (Puspa et al., 2017). Perasaan positif dan negatif yang timbul dari penilaian seorang karyawan terhadap jabatan atau pengalaman kerjanya disebut sebagai *Job Satisfaction* (Emilisa et al., 2018), serta tingkat *Employee Engagement* mereka dalam pengambilan keputusan yang penting. Karyawan dengan *Employee Engagement* yang tinggi mempunyai dampak yang lebih besar terhadap pekerjaannya dan pada akhirnya mengembangkan keterikatan yang kuat terhadap pekerjaannya (Yalabik et al., 2013).

Masih ada permasalahan yang perlu diatasi meskipun banyak perusahaan telah melakukan segala yang mereka bisa untuk menciptakan tempat kerja yang menginspirasi dengan tingkat *Job Satisfaction* dan *Employee Engagement* yang tinggi. Banyaknya karyawan yang seharusnya merasa puas dan bersemangat dengan pekerjaannya justru mengalami *Job Burnout* serta kemandekan dalam kariernya. Ketika karyawan mengetahui bahwa mereka hampir tidak mempunyai peluang untuk maju, mereka mungkin meninggalkan perusahaan untuk mencari lingkungan pengembangan yang lebih baik (Bai et al., 2023). Namun ketika karyawan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan, efektivitas organisasi secara keseluruhan menurun karena beberapa alasan (Obianuju et al., 2021).

Dalam hal ini, pergantian karyawan dapat mengakibatkan hilangnya staf yang kompeten dan terampil, sehingga mengakibatkan kerugian yang signifikan bagi organisasi (Dodanwala et al., 2022), sehingga mendorong perusahaan perlu mengantisipasi hal tersebut dengan mengambil langkah untuk membuat karyawan dapat bertahan lama.

Perbedaan utama antara penelitian sebelumnya adalah fokus pada responden dan lokasi pekerja manufaktur di Jakarta, sedangkan penelitian sebelumnya terhadap pekerja resor di Macao telah dilakukan hal ini dapat memberikan wawasan yang berbeda dan perlu dipertimbangkan dalam penelitian. Penelitian sebelumnya hanya meneliti dampak *Job Burnout*, *work engagement*, dan *Career Plateau* terhadap *turnover intention*. Namun, penelitian tersebut secara spesifik belum mengeksplorasi pengaruh faktor internal, seperti *job satisfaction* terhadap niat karyawan untuk berpindah. Pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara cermat untuk menjamin pertumbuhan berkelanjutan dan efisiensi operasional, serta mencapai tujuan perusahaan dalam jangka panjang, dengan tetap menjaga kesejahteraan dan motivasi karyawan untuk mendukung visi dan kesuksesan Perusahaan Manufaktur Jakarta. Sebaliknya ketika karyawan mengetahui kemungkinan rendahnya tingkat karir akan berdampak pada motivasi karyawan untuk berkembang, maka semua faktor tersebut akan berdampak signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan. Maka penelitian ini diberi judul “Pengaruh Faktor Internal Terhadap *Turnover Intention* Pada Perusahaan Manufaktur Jakarta” sesuai dengan latar belakang informasi yang telah diberikan di atas.

KAJIAN PUSTAKA

Job Burnout

Job Burnout adalah ukuran yang umum digunakan untuk menggambarkan distress yang terkait dengan pekerjaan seseorang (Bianchi & Schonfeld, 2021). Tuntutan kerja yang berlebihan menyebabkan seseorang menjadi lelah atau letih secara fisik kesehatan mental, yang dapat menyebabkan kelelahan jika dilanjutkan dalam jangka waktu lama (Fares et al., 2016). Kelelahan terjadi akibat faktor berikut (Liu et al., 2020) :

1. *Emotional Exhaustion*
Salah satu aspek utama dari *burnout* pekerjaan adalah kelelahan emosional, yang mencakup perasaan kelelahan baik secara emosional maupun fisik.
2. *Depersonalization*
Aspek dari *burnout* pekerjaan dimana orang menunjukkan sikap dingin, sinis, dan kurang empati terhadap orang lain.
3. *Reduced Personal Accomplishment*

Persepsi pencapaian pribadi yang rendah, yang membuat seseorang merasa tidak produktif dan tidak puas dalam pekerjaan.

Career plateau

Career Plateau adalah suatu titik berhentinya suatu posisi dalam karir dimana sangat kecilnya kemungkinan suatu promosi atau peningkatan karir (Kwon, 2022). Ada empat aspek yang dapat menyebabkan *Career Plateau* yaitu (Topino et al., 2021):

1. Usia
Ketika kita menilai karir seseorang dan kemungkinan mereka mencapai batas kemajuan, usia sering menjadi pertimbangan. Cara seseorang memandang kemungkinan mencapai batas kemajuan karir bisa dipengaruhi oleh usia mereka.
2. Pengalaman dan Kualifikasi
Career Plateau juga dapat disebabkan oleh kombinasi pengalaman kerja dan latar belakang pendidikan. Individu yang berprestasi tinggi dan mereka yang memiliki banyak pengalaman mungkin menghadapi hambatan yang berbeda dalam hal potensi mencapai kemajuan karir.
3. Pengembangan Karier
Career Plateau juga dapat dipengaruhi oleh elemen-elemen yang terkait dengan pengembangan karir, seperti kesempatan untuk kemajuan dan pengembangan keterampilan. Orang dapat merasa terjebak dalam pekerjaan yang kurang menantang karena kurangnya pilihan untuk pertumbuhan karir
4. Kepuasan Kerja
Career Plateau juga dapat dipengaruhi oleh kebahagiaan kerja. Stagnasi karir sering terjadi bagi orang-orang yang tidak bahagia dengan pekerjaan mereka

Dengan memfokuskan pada aspek-aspek ini, perusahaan dapat mengidentifikasi penyebab plateau karir dan membuat rencana pengembangan karir yang efektif yang mendukung kemajuan karyawan sebagai profesional.

Job Satisfaction

Job Satisfaction pada karir karyawan didefinisikan sebagai aspek psikologis dan fisiologi dari reaksi subjektif karyawan terhadap lingkungan kerja (Assiri et al., 2020). Salah satu elemen yang berkontribusi terhadap tingginya tingkat *turnover* karyawan adalah *Job Satisfaction*. Pekerja yang mencapai kepuasan tertinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan dan tanggung jawab karyawan pada tempat kerja, tingginya tingkat *Job Satisfaction* karyawan juga dapat dilihat dari kehadiran karyawan, presentasi kerja, bagaimana karyawan membentuk hubungan kerja dengan anggota perusahaan dan sebaliknya karyawan dengan ketidakpuasan kerja rendah menunjukkan sikap pasif untuk pekerjaannya (Le et al., 2022). *Job Satisfaction* ada beberapa dimensi yaitu sebagai berikut (Meilani & Dwiyanti, 2022):

1. Gaji
Salah satu dimensi yang secara signifikan memengaruhi kepuasan dalam kerja.
2. Atasan
Elemen lain yang penting dalam menilai kebahagiaan kerja adalah hubungan seseorang dengan atasan, tingkat kepuasan kerja karyawan dapat sangat dipengaruhi oleh kualitas hubungan mereka dengan atasan.
3. Promosi
Kemajuan karir dan peluang promosi adalah aspek penting dari kepuasan kerja, para pekerja umumnya lebih bahagia dalam posisi mereka ketika mereka percaya bahwa mereka percaya bahwa mereka memiliki kesempatan untuk berkembang dan maju.
4. Rekan kerja
Mempengaruhi kepuasan kerja, dengan hubungan yang baik memiliki potensi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dengan mempertimbangkan faktor-faktor ini, perusahaan dapat menciptakan rencana yang lebih berhasil untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan kesuksesan secara keseluruhan.

Employee Engagement

Employee engagement, yang menekankan hubungan emosional dan psikologis yang dimiliki pekerja terhadap tanggung jawab kerja dan organisasi, dijelaskan sebagai tingkat kegembiraan dan komitmen yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaannya (Chanana & Sangeeta, 2021). Keterlibatan karyawan merupakan konstruksi motivasi yang mencakup jenis keadaan psikologis yang positif, pemenuhan diri terkait dengan pekerjaan, indikator keterlibatan karyawan mengacu pada penelitian (Tsaur et al., 2019), yaitu sebagai berikut:

1. Vigor yaitu merasa penuh energi dan antusiasme dalam melakukan tugas sehari-hari mereka, yang tercermin dalam produktivitas dan kualitas kerja yang tinggi.
2. Dedikasi yaitu menunjukkan tingkat antusiasme dan kesetiaan yang tinggi terhadap pekerjaan mereka, merasa terinspirasi oleh tugas-tugas yang diberikan kepada mereka, sehingga membuat mereka berkomitmen untuk memberikan yang terbaik.
3. Absorpsi yaitu terlibat secara mendalam dan sepenuh hati dalam pekerjaan mereka, menikmati setiap saat dengan intensitas kerja yang tinggi, yang membuat mereka merasa terhubung dan antusias dalam menyelesaikan tugas dengan konsentrasi penuh.

Employee engagement yang tinggi, termasuk dari vitalitas, dedikasi, dan semangat dapat mengurangi *turnover* pada karyawan atau *turnover intention*. Karyawan yang merasa bersemangat, antusias, dan terlibat dalam pekerjaannya cenderung lebih puas dengan pekerjaannya dan kecil kemungkinannya untuk mencari pekerjaan baru. Oleh karena itu *employee engagement* yang kuat dapat membantu mengurangi niat berpindah, sehingga memungkinkan perusahaan mempertahankan tenaga kerja yang berbakat dan loyal.

Turnover Intention

Bisnis sering kali menghadapi *turnover intention*, yaitu keinginan karyawan untuk keluar karena berbagai alasan (Manopo et al., 2023). Jika hal ini terjadi, bisnis akan kehilangan pekerja yang berharga dan harus melatih kembali personel baru untuk mengambil alih posisi pekerja tersebut, yang dapat menimbulkan dampak buruk. Menurut dimensi *turnover Intention* dapat disintesis menjadi tiga komponen utama (Aprijal, 2021):

1. Berpikir untuk keluar (*Thinking about leaving*)
Dimensi ini mewakili kemungkinan seorang pekerja mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja.
2. Keinginan mencari peluang kerja alternatif (*Search for Alternative*)
Ketika pekerja menyatakan kesediaannya untuk mencari pilihan karir baru, itu berarti mereka secara aktif mencari pekerjaan diluar perusahaan tempat mereka bekerja saat ini.
3. Menilai apakah kemungkinan dalam menemukan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain (*Evaluation of Alternative*)
Komponen ini mencakup prosedur dimana karyawan menilai prospek pekerjaan di lokasi lain. Pekerja mungkin lebih mempertimbangkan berbagai elemen termasuk gaji, tunjangan, kemajuan profesional, dan lingkungan kerja dibandingkan alternatif yang mungkin mereka ambil.

Job Burnout terhadap Turnover Intention

Job Burnout merupakan suatu keadaan kegagalan dalam bekerja, kehabisan tenaga, serta kelelahan yang disebabkan oleh pekerjaan yang memelukan kemampuan, tenaga dan sumber daya individu secara berlebihan, tidak hanya berdampak negatif pada individu yang menderita kondisi tersebut, namun juga dapat mengganggu hubungan rekan kerja dan produktivitas tim (Bai et al., 2023). Meningkatnya tingkat kelelahan di kalangan karyawan dapat mempengaruhi *Turnover Intention* organisasi dan pekerjaan mereka. Ini sesuai dengan temuan pada penelitian sebelumnya

yang menyimpulkan *Job Burnout* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Bai et al., 2023).

H1 : Diduga bahwa *Job Burnout* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*

Career Plateau terhadap Turnover Intention

Career Plateau adalah suatu tahapan dimana dalam karir seseorang ketika mencapai posisi dimana peluang untuk naik sangat rendah, bahkan tidak mungkin tahap ini merupakan tahap dimana individu merasa telah mencapai puncak karirnya dalam organisasi dan tidak banyak lagi peluang yang tersisa untuk pengembangan dan kemajuan lebih lanjut, ini akan menimbulkan perasaan tidak puas dan frustrasi (Putra & Tripalupi, 2014). Hal tersebut dapat mengakibatkan tingginya *turnover intention*. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian yang bahwa *Career Plateau* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Obianuju et al., 2021) dan (Nguyen et al., 2023).

H2 : Diduga bahwa *Career Plateau* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*

Job Satisfaction terhadap Turnover Intention

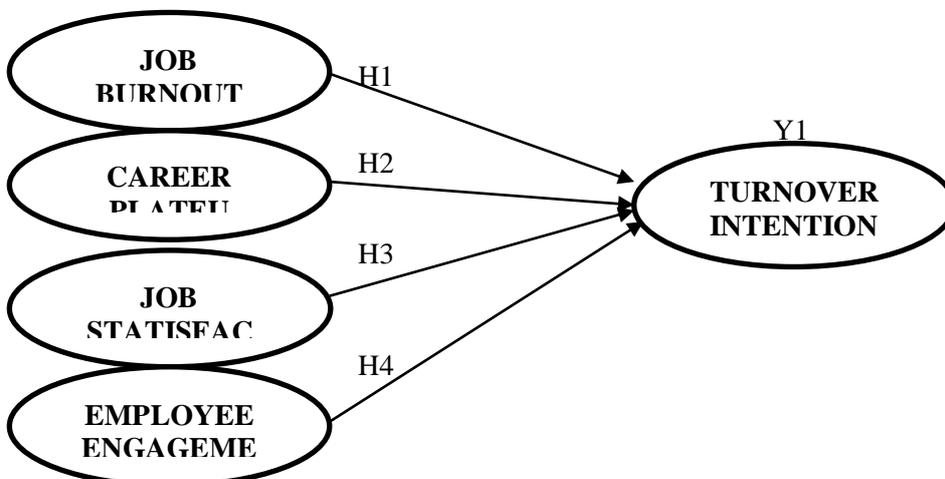
Job Satisfaction adalah sikap positif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya dan persepsi bahwa pekerjaan tersebut memenuhi kebutuhan dan keyakinanya (Dabral et al., 2023). Disisi lain ketika seorang karyawan merasakan tanggapan yang negative terhadap pekerjaannya, hal ini disebut sebagai ketidakpuasan kerja sehingga karyawan cenderung berencana untuk mencari pekerjaan baru atau meninggalkan perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya dimana *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* (Indarwati & Harsono, 2022) dan (Sijabat, 2018) .

H3 : Diduga bahwa *Job Satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*

Employee Engagement terhadap Turnover Intention

Employee Engagement adalah kondisi dimana karyawan suatu organisasi terlibat secara psikologis, terhubung secara emosional dan berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan mereka (Zamzami et al., 2022), Dengan demikian tingkat *Employee Engagement* yang tinggi cenderung berhubungan dengan tingkat *Turnover Intention* yang rendah, sedangkan tingkat *Employee Engagement* yang rendah dapat meningkatkan kemungkinan karyawan memiliki niat untuk berhenti. Oleh karena itu organisasi perlu memperhatikan tingkat *Employee Engagement* untuk menurunkan tingkat *Turnover*. Ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa *Employee Engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Tauqeer et al., 2022) dan (Bai et al., 2023).

H4 :Diduga bahwa *Employee Engagement* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*



Sumber : (Bai et al., 2023; Nguyen et al., 2023)

Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Bai et al., 2023; Nguyen et al., 2023) Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pengujian hipotesis (*hypothesis testing*) digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel *Job burnout*, *Career plateau*, *Job satisfaction*, *Employee engagement*, dan *Turnover intention* pada perusahaan manufaktur Jakarta. Dari banyaknya populasi pekerja di perusahaan manufaktur Jakarta, peneliti memperoleh responden yang dijadikan sebagai sampel sebanyak 152 responden. Antar variabel menggunakan metode dengan penelitian korelasional (*correlational*) untuk menjelaskan antara variabel-variabel yang terkait dengan permasalahan antar variabel. Karena penelitian hanya dilakukan satu kali dalam jangka waktu tertentu, maka data yang diperoleh bersifat *cross sectional* dengan bagian unit analisisnya yang terdiri dari individual, yaitu para perkerja di sektor manufaktur Jakarta. Penelitian ini menggunakan *non-contrived* karena dilakukan ditempat pekerjaan berada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validasi yaitu kegiatan yang memastikan juga menentukan bahwa elemen pelaporan yang digunakan sudah lengkap serta mampu menjadi konsep (Sekaran & Bougie, 2016). Pada penelitian ini yang dipergunakan untuk pemeriksaan validitas, menggunakan alat statistik yaitu faktor loading.

Tabel 1. Nilai Factor Loading berdasarkan sample

<i>Factor Loading</i>	<i>Sample Size</i>
0,30	350
0,35	250
0,40	200
0,45	150
0,50	120
0,55	100

Sumber: (Hair & Brunsveld, 2019)

Berdasarkan table 1 *factor loading* digunakan dalam menentukan tingkat validitas sampel dengan jumlah 152 responden, menggunakan nilai *factor loading* sebesar 0,45, sehingga dapat dihipotesakan sebagai berikut :

- Jika Factor Loading $\geq 0,45$ maka item pernyataan valid.
- Jika Factor Loading $< 0,45$ maka item pernyataan tidak valid.

Tabel 2. Nilai Factor Loading Job Burnout

No	<i>Job Burnout</i>	<i>Factor Loading</i>	Keputusan
1	Saya merasa jarang mendapatkan istirahat sepanjang tahun	0.899	Valid
2	Pekerjaan saya tidak memberi saya kebebasan dan selalu harus dicek oleh atasan.	0.887	Valid

No	<i>Job Burnout</i>	<i>Factor Loading</i>	Keputusan
3	Saya melakukan lebih banyak pekerjaan, tetapi tidak mendapatkan banyak penghargaan	0,883	Valid
4	Orang-orang di perusahaan tidak peduli satu sama lain	0,913	Valid
5	Saya merasa perusahaan ini tidak adil	0,928	Valid
6	Saya merasa emosional terkuras karena tekanan pekerjaan saya.	0,931	Valid
7	Saya merasa lelah karena mencoba memenuhi ekspektasi manajemen tingkat atas	0,934	Valid
8	Saya merasa habis tenaga pada akhir hari kerja	0,928	Valid
9	Saya merasa lelah ketika bangun di pagi hari dan harus menghadapi satu hari kerja lagi	0,926	Valid
10	Saya merasa seperti sudah mencapai batas kelelahan	0,902	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan table 2 terlihat hasil uji validitas atas variabel yang diteliti yaitu *Job Burnout* dimana semua indikator memiliki *factor loading* > 0,45 sehingga setiap item pernyataan dinyatakan valid atau dapat diukur.

Tabel 3. Nilai *Factor Loading Career Plateau*

No	<i>Career Plateau</i>	<i>Factor Loading</i>	Keputusan
1	Saya merasa memiliki sedikit ruang untuk promosi karir saya lebih lanjut di perusahaan ini	0,569	Valid
2	Saya tidak dapat mencapai posisi lebih tinggi di perusahaan ini	0,572	Valid
3	Pekerjaan saya saat ini di perusahaan memungkinkan saya untuk menggunakan bakat saya.	0,681	Valid
4	Saya bersedia menerima pengaturan pekerjaan apa pun untuk tetap bekerja di perusahaan ini	0,685	Valid
5	Saya senang bahwa saya memilih bekerja di perusahaan ini.	0,598	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3 terlihat hasil uji validitas atas variabel yang diteliti yaitu *Career Plateau* dimana semua indicator memiliki *factor loading* > 0,45 sehingga setiap item pernyataan dinyatakan valid atau dapat diukur.

Tabel 4. Nilai *Factor Loading Job Satisfaction*

No	<i>Job Satisfaction</i>	<i>Factor Loading</i>	Keputusan
1	Pekerjaan saya memberi saya perasaan pencapaian	0,737	Valid
2	Pekerjaan saya menarik	0,788	Valid
3	Pekerjaan saya memuaskan	0,745	Valid
4	Saya merasa benar-benar memberikan nilai dalam pekerjaan saya	0,808	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan table 4 terlihat hasil uji validitas atas variabel yang diteliti yaitu *Job Satisfaction* dimana semua indicator memiliki *factor loading* > 0,45 sehingga setiap item pernyataan dinyatakan valid atau dapat diukur.

Tabel 5. Nilai *Factor Loading Employee Engagement*

No	<i>Employee Engagement</i>	<i>Factor Loading</i>	Keputusan
1	Saat saya bekerja, saya merasa kuat dan bersemangat	0,794	Valid
2	Saat saya bangun di pagi hari, saya ingin pergi bekerja	0,813	Valid
3	Saya dapat bekerja dalam waktu yang lama	0,795	Valid
4	Ketika saya bekerja, saya lupa tentang segala sesuatu di sekitar saya.	0,765	Valid
5	Saya merasa apa yang saya lakukan memiliki tujuan dan makna	0,905	Valid
6	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan	0,886	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5 terlihat hasil uji validitas atas variabel yang diteliti yaitu *Employee Engagement* dimana semua indicator memiliki *factor loading* > 0,45 sehingga setiap item pernyataan dinyatakan valid atau dapat diukur.

Tabel 6. Nilai *Factor Loading Turnover Intention*

No	<i>Turnover Intention</i>	<i>Factor Loading</i>	Keputusan
1	Saya akan meninggalkan perusahaan saat ini jika ada kesempatan	0,863	Valid
2	Saya tidak berpikir saya akan menghabiskan seluruh karier saya dengan perusahaan ini	0,881	Valid
3	Saya bermaksud untuk meninggalkan perusahaan ini dalam waktu yang singkat	0,872	Valid
4	Saat ini saya sedang melihat pekerjaan lain, di bidang yang sama.	0,908	Valid
5	Jika saya tidak segera mendapat promosi, saya akan mencari pekerjaan di perusahaan lain.	0,851	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 6 terlihat hasil uji validitas atas variabel yang diteliti yaitu *Turnover Intention* dimana semua indicator memiliki factor loading $> 0,45$ sehingga setiap item pernyataan dinyatakan valid atau dapat diukur

Dari penelitian diatas nilai *factor loading* seluruh variabel adalah $\geq 0,45$ artinya seluruh pernyataan mengenai seluruh variabel dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilaksanakan untuk mengetahui apakah tanggapan dari responden konsisten dengan variabel yang diukur (Hair & Brunsveld, 2019). *Coefficient Cronbach's Alpha* adalah alat analisis yang digunakan untuk menguji reliabilitas suatu indikator yaitu :

- Jika *Coefficient Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka pernyataan dalam kuesioner terbukti konsisten atau reliable.
- Jika *Coefficient Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka pernyataan dalam kuesioner terbukti konsisten atau reliable

Tabel 7. Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item Pertanyaan	<i>Corbanch's Alpha</i>	Keterangan
<i>Job Burnout</i>	10	0,926	Reliable
<i>Career Plateau</i>	5	0,662	Reliable
<i>Job Satisfaction</i>	4	0.834	Reliable
<i>Employee Engagement</i>	6	0.834	Reliable
<i>Turnover Intention</i>	5	0,906	Reliable

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 7 nilai *Coefficient Cronbach's Alpha* dengan hasil uji realibilitas dari instrumen ada pada variabel *Job Burnout*, *Career Plateau*, *Job Satisfaction*, *Employee Engagement*, dan *Turnover Intention*. Hasilnya terdapat bahwa setiap instrument memiliki nilai *Coefficient*

Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 yang artinya seluruh indicator dalam variabel penelitian yaitu *reliable*.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Hipotesis

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	p-value (<0,05)	Keputusan
<i>Job Burnout</i> memiliki pengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>	0,618	0,000	Hipotesis didukung
<i>Career Plateau</i> memiliki pengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>	0,213	0,000	Hipotesis didukung
<i>Job Satisfaction</i> memiliki pengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>	-0,270	0,000	Hipotesis didukung
<i>Employee Engagement</i> memiliki pengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>	-0,116	0,010	Hipotesis didukung

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Pengaruh *Job Burnout* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*

Menurut hasil yang diperoleh dari uji hipotesis 1, diketahui besarnya nilai estimasi (β) adalah 0.618 yang artinya semakin tinggi *Job Burnout* dapat menaikkan tingkat *Turnover Intention* sebesar 0.618 satuan. Dengan nilai p-value yang lebih dari nilai $\alpha = 5\%$ ($0,000 \leq 0,05$), sehingga hasil dari pengujian statistik tersebut adalah H_01 ditolak, dapat ditarik kesimpulan bahwa *Job Burnout* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Ini menunjukkan terdapat pekerja yang mengalami tingkat *Job Burnout* yang cenderung tinggi memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasi. Begitupun sebaliknya, apabila seorang pekerja mengalami tingkat *Job Burnout* yang rendah akan mengurangi keinginan pekerja untuk keluar dari perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menemukan hubungan positif antara tingkat *job burnout* dan *Turnover Intention* (Bai et al., 2023) dan (Exacta et al., 2022).

Pengaruh *Career Plateau* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*

Menurut hasil uji hipotesis 2, diketahui besarnya nilai estimasi (β) adalah 0.213 yang artinya semakin tinggi *Career Plateau* maka meningkatkan pula *Turnover Intention* sebesar 0.213. Dengan melebihi nilai p-value $\alpha = 5\%$ ($0,000 \leq 0,05$), sehingga hasil dari pengujian statistik tersebut adalah H_02 ditolak, dapat diambil kesimpulan bahwa *Career Plateau* memiliki pengaruh dampak positif terhadap *Turnover Intention*. ini menunjukkan pekerja yang mengalami *Career Plateau* cenderung memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasi. Begitupun sebaliknya, apabila seorang pekerja tidak mengalami *Career Plateau* akan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan tersebut. temuan ini sesuai dengan peneli.. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya menemukan bahwa *Career plateau* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Obianuju et al., 2021) dan (Nguyen et al., 2023).

Pengaruh *Job Satisfaction* memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji hipotesis 3, diketahui besarnya nilai estimasi (β) adalah -0.270 yang artinya semakin meningkatnya *Job Satisfaction* dapat menurunkan tingkat *Turnover Intention* sebesar 0.270 satuan. Dengan nilai p-value yang lebih dari nilai $\alpha = 5\%$ ($0,000 \leq 0,05$), maka keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H_02 ditolak, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ada pengaruh secara signifikan peran *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*. Menjelaskan bahwa pekerja yang *Job Satisfaction* rendah cenderung memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasi. Begitupun sebaliknya, apabila seorang pekerja memiliki *Job Satisfaction* yang memiliki tingkat yang tinggi dapat mengurangi keinginan karyawan dari

meninggalkan pekerjaan tersebut. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya menemukan bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Ardyputri & Ariyanto, 2023) dan (Mulyawan et al., 2021)..

Pengaruh *Employee Engagement* memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji hipotesis 3, diketahui besarnya nilai estimasi (β) adalah -0.116 yang dapat diartikan semakin turun nilai persepsi *Employee Engagement* maka dapat menurunkan persepsi nilai *Turnover Intention* sebesar 0.116 satuan. Dengan nilai p-value yang lebih dari nilai $\alpha = 5\%$ ($0,010 \leq 0,05$), keputusan dari pengujian statistik ini adalah H_03 gagal diterima, dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* terdapat pengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Menunjukkan bahwa pekerja yang merasakan *Employee Engagement* rendah maka akan mempengaruhi *Turnover Intention*. Begitupun sebaliknya, apabila seorang pekerja merasakan *Employee Engagement* yang cukup tinggi dapat mengurangi keinginan dari pekerja untuk meninggalkan pekerjaan tersebut. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya bahwa *Employee Engagement* pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* (Kissi et al., 2023) dan (Jung et al., 2021).

PENUTUP

Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa *Job Burnout* dan *Career Plateau* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Turnover Intention*, sedangkan *Job Satisfaction* dan *Employee Engagement* mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Namun penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain terbatasnya fokus pada variabel tertentu dan terbatasnya sampel pada perusahaan manufaktur di Jakarta. Dengan demikian, disarankan untuk penelitian selanjutnya agar memperluas cakupan subjek penelitian ke bidang dan memperkenalkan lebih banyak variabel seperti variabel *Work-Life Balance* dan *Leadership Style* sehingga dapat memiliki pemahaman yang lebih luas mengenai faktor internal dari *Turnover Intention*. Serta diharapkan penelitian selanjutnya dapat memberikan perspektif yang lebih komprehensif dan aplikatif bagi para praktisi sumber daya manusia dalam upaya mengurangi *turnover* karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A., Salleh, A. M. M., Bakar, K. A., & Sha'arani, K. A. W. (2018). The impact of leadership styles and stress on employee turnover intention in terengganu hotel community. *International Journal of Engineering and Technology(UAE)*, 7(3), 38–42. <https://doi.org/10.14419/ijet.v7i3.21.17091>
- Aprijal. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (PERSERO) Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(3), 193–205.
- Ardyputri, A. F., & Ariyanto, E. (2023). The Effect of Job Stress, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Turnover Intention of PT. Aplus Pacific Jakarta. *European Journal of Business and Management Research*, 8(2), 238–243. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2023.8.2.1856>
- Assiri, S. M., Shehata, S. F., & Assiri, M. M. (2020). Relationship of Job Satisfaction with Perceived Organizational Support and Quality of Care among Saudi Nurses. *Health*, 12(07), 828–839. <https://doi.org/10.4236/health.2020.127060>
- Bai, Y., Zhou, J., & He, W. (2023). How Employee Job Burnout, Work Engagement, and Turnover Intention Relate to Career Plateau during the Epidemic. *Social Sciences*, 12(7). <https://doi.org/10.3390/socsci12070394>
- Bianchi, R., & Schonfeld, I. S. (2021). Who needs to be “burned-out”? Time for a new approach to job-related distress. *European Psychiatry*, 1–5. <https://doi.org/10.1192/j.eurpsy.2021.2240>

- Chanana, N., & Sangeeta. (2021). Employee engagement practices during COVID-19 lockdown. *Journal of Public Affairs*, 21(4). <https://doi.org/10.1002/pa.2508>
- Dabral, V., Arijit, K., & Purohit, P. H. C. (2023). *Korea Review of International Studies The Role of Resonant Leadership in predicting Turnover Intentions and mediating role of Job Satisfaction: Evidence from International Logistic... Korea Review of International Studies The Role of Resonant Leadership i.* <https://www.researchgate.net/publication/367561139>
- Dodanwala, T. C., Santoso, D. S., & Yukongdi, V. (2022). Examining work role stressors, job satisfaction, job stress, and turnover intention of Sri Lanka's construction industry. *International Journal of Construction Management*. <https://doi.org/10.1080/15623599.2022.2080931>
- Emilisa, N., Putra, D. P., & Yudhaputri, E. A. (2018). Perceived External Prestige, Deviant Workplace Behavior Dan Job Satisfaction Pada Karyawan Industri Otomotif Di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(2), 247–262. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v11i2.2959>
- Exacta, E. A., Komariah, K., & Saori, S. (2022). Analisis Burnout Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Di Masa Pandemi Covid-19. *Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(3), 288–302. <https://doi.org/10.35145/procuratio.v10i3.2092>
- Fares, J., Al Tabosh, H., Saadeddin, Z., El Mouhayyar, C., & Aridi, H. (2016). Stress, burnout and coping strategies in preclinical medical students. *North American Journal of Medical Sciences*, 8(2), 75–81. <https://doi.org/10.4103/1947-2714.177299>
- Hair, J. F., & Brunsveld, N. (2019). Essentials of business research methods. In *Essentials of Business Research Methods*. <https://doi.org/10.4324/9780429203374>
- Indarwati, D. A., & Harsono, Y. T. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Outsourcing Pt X. *Flourishing Journal*, 2(2), 91–96. <https://doi.org/10.17977/um070v2i22022p91-96>
- Jung, H. S., Jung, Y. S., & Yoon, H. H. (2021). COVID-19: The effects of job insecurity on the job engagement and turnover intent of deluxe hotel employees and the moderating role of generational characteristics. *International Journal of Hospitality Management*, 92(June 2020), 102703. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102703>
- Kissi, E., Ikuabe, M. O., Aigbavboa, C. O., Smith, E. D., & Babon-Ayeng, P. (2023). Mediating role of work engagement in the relationship between supervisor support and turnover intention among construction workers. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 31(13), 102–120. <https://doi.org/10.1108/ECAM-06-2023-0556>
- Kwon, J. E. (2022). The Impact of Career Plateau on Job Burnout in the COVID-19 Pandemic: A Moderating Role of Regulatory Focus. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph19031087>
- Le, H., Lee, J., Nielsen, I., & Nguyen, T. L. A. (2022). Turnover intentions: the roles of job satisfaction and family support. *Personnel Review*. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2021-0582>
- Liu, X., Chen, J., Wang, D., Li, X., Wang, E., Jin, Y., Ma, Y., Yu, C., Luo, C., Zhang, L., Liu, C., Zhou, Y., Yang, L., Song, J., Bai, T., & Hou, X. (2020). COVID-19 Outbreak Can Change the Job Burnout in Health Care Professionals. *Frontiers in Psychiatry*, 11(December), 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2020.563781>
- Manopo, C., Trang, I., & Saerang, R. T. (2023). *Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Golden Mitra Inti Perkasa Manado Effect of Compensation, Organizational Commitment and Work Stress on Employee Turnover Intention At Pt. Golden Mitr.* 11(1), 454–464.
- Meilani, E. R., & Dwiyantri, R. (2022). Confirmatory Factor Analysis of Job Satisfaction. *Malaysian Business Management Journal*, 1(2), 88–91. <https://doi.org/10.26480/mbmj.02.2022.88.91>
- Mulyawan, I. G. G. A. P., Suprastayasa, I. G. N. A., Witarsana, I. G. A. G., & Kartini, L. P. (2021). The Effect of Job Satisfaction on Turnover Intention of Food and Beverage

- Service Employees at Alila Seminyak Bali. *International Journal of Applied Sciences in Tourism and Events*, 5(1), 12–21. <https://doi.org/10.31940/ijaste.v5i1.2112>
- Nguyen, P. D., Nguyen, N. P., Nguyen, L. D., & Le, T. H. (2023). The role of organizational justice and job satisfaction in mitigating turnover intention of emotionally exhausted employees: evidence from Vietnam. *Evidence-Based HRM*, 11(2), 215–232. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-06-2021-0115>
- Obianuju, A. E., Augustine, A., & Phina, O. Nj. (2021). Career Plateauing and Employee Turnover Intentions: a Civil Service Perspective. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 3(4), 175–188. <https://doi.org/10.51594/ijmer.v3i4.219>
- Panjaitan., D. E. H. H., & Dewi Listiorini. (2024). BUKU AJAR PERENCANAAN SDM. In *Jurnal Ilmu Pendidikan* (Vol. 7, Issue 2).
- Puspa, T., Murtiningsih, R. S., Cirealkita, A., Amani, A. D., Lestari, G. D. F., & Widyanti, T. (2017). *The Influence of Transformational Leadership Style on Job Satisfaction and Organizational Commitment*. 22(2), 87–96.
- Putra, I. N. B. T. P., & Tripalupi, L. E. (2014). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Career Plateau (Kemandegan Karir) Guru Pada SMPN 1 Denpasar. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 2(1), 10–18. <https://doi.org/10.23887/ekuitas.v2i1.12767>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business A Skill-Building Approach*. July, 1–447.
- Sijabat, R. (2018). Peran Career Plateau Dan Kepuasan Kerja Dalam Membentuk Turnover Intention. *Jurnal Bisnis Strategi*, 26(2), 163. <https://doi.org/10.14710/jbs.26.2.163-179>
- Tauqeer, Hakro, H., Jhatial, A. A., & Chandio, J. A. (2022). Employee Turnover Intentions: Investigating the role of Work Overload, Job Satisfaction, Employee Engagement and Job Stress. *Research Journal of Social Sciences & Economics Review*, 3(2), 2707–9015. <https://doi.org/10.36902/rjsser-vol2-iss2-2022>
- Topino, E., Di Fabio, A., Palazzeschi, L., & Gori, A. (2021). Personality traits, workers' age, and job satisfaction: The moderated effect of conscientiousness. *PLoS ONE*, 16(7), 1–14. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0252275>
- Tsaur, S. H., Hsu, F. S., & Lin, H. (2019). Workplace fun and work engagement in tourism and hospitality: The role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 81(May 2018), 131–140. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.03.016>
- Yalabik, Z. Y., Popaitoon, P., Chowne, J. A., & Rayton, B. A. (2013). Work engagement as a mediator between employee attitudes and outcomes. *International Journal of Human Resource Management*, 24(14), 2799–2823. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.763844>
- Zamzami, N., Susita, D., & Nurjanah, S. (2022). Effect of Quality of Work Life on Work Motivation and Job Satisfaction and Their Impact on Turnover Intention on Outsource Employees. *Journal of Business and Management Review*, 3(7), 437–452. <https://doi.org/10.47153/jbmr37.2042022>