



Pengaruh Job Burnout, Career Plateau, Job Satisfaction, Employee Engagement, Terhadap Turnover Intention Pada Perusahaan Manufaktur Jakarta

Dinda Fitri Andari¹, Netania Emilisa², Tiara Puspa³

^{1,2,3} Universitas Trisakti

Abstract

Received: 2 Juni 2024
Revised: 12 Juni 2024
Accepted: 28 Juni 2024

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 digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability sampling kepada 152 karyawan Perusahaan Manufaktur Jakarta dengan menyebarkan kuesioner secara online. Metode analisis data yang digunakan merupakan metode regresi linier sederhana dengan SPSS. Hasil menunjukkan bahwa Job Burnout, Career plateau berpengaruh positif terhadap Turnover Intention. Dan Job satisfaction, Employee engagement pengaruh negatif. Implikasi bagi perusahaan manufaktur Jakarta, manager dan perusahaan membuat suatu kebijakan kesejahteraan, pengembangan karir, pemetaan kebutuhan karyawan, dan upaya meningkatkan keterlibatan karyawan, sehingga mengurangi tingkat Turnover Intention, dan meningkatkan produktivitas serta membangun reputasi positif sebagai lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional karyawan.

Keywords: Job Burnout, Career plateau, Job satisfaction, Employee engagement, Turnover intention

(*) Corresponding Author: netania@trisakti.ac.id Tiara.puspa@trisakti.ac.id
022002118003@std.trisakti.ac.id

How to Cite: Andari, D., Emilisa, N., & Puspa, T. (2024). Pengaruh Job Burnout, Career plateau, Job satisfaction, Employee engagement, terhadap Turnover intention pada perusahaan manufaktur Jakarta. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(17), 325-338. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13860840>

INTRODUCTION

Dalam era bisnis yang kompetitif menuntut sebuah perusahaan agar siap untuk menghadapi persaingan yang semakin berkembang untuk beradaptasi, berinovasi, dan menjaga daya saing mereka. Perubahan teknologi yang cepat serta ketidakpastian dalam lingkungan ekonomi global semakin menekan organisasi untuk berkinerja tinggi dan berinovasi lebih cepat dari pada sebelumnya.

Untuk bertahan dan berkembang dalam lingkungan yang penuh dengan ketidakpastian dan persaingan yang ketat, perusahaan perlu memiliki strategi yang kuat dan dinamis. Sumber daya manusia merupakan hal utama dalam perusahaan untuk menjaga keunggulan kompetitif perusahaan, tanpa adanya tenaga kerja (SDM) maka perusahaan tidak dapat memaksimalkan sumberdaya yang lainnya (Ahmad et al., 2018).

Meskipun banyak perusahaan telah berupaya semaksimal mungkin untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dengan tingkat kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan yang tinggi, namun tetap saja muncul tantangan yang memerlukan perhatian. Banyaknya karyawan yang seharusnya merasa puas dan bersemangat dengan pekerjaannya justru mengalami kelelahan kerja 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 (Yukongdi & Shrestha, 2020), sehingga mendorong perusahaan perlu mengantisipasi hal tersebut dengan mengambil langkah untuk membuat karyawan dapat bertahan lama.

Adapun perbedaan antara penelitian saat ini dan penelitian sebelumnya adalah pada responden dan lokasi dimana pada karyawan Perusahaan Manufaktur berada di Jakarta. Sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada karyawan resor di macao. Dalam penelitian sebelumnya, hanya membahas pengaruh *Job Burnout*, *Work Engagement*, *Career Plateau* pada *Turnover intention* tanpa memperhatikan secara rinci faktor-faktor seperti *job satisfaction* menjadi bahan perdebatan sengit dikalangan praktisi dan penelitian selama beberapa decade, dengan berbagai definisi yang menekankan aspek pekerjaan dan faktor terkait lainnya (Puspa et al., 2017). *Job Satisfaction* adalah keadaan emosi positif dan negatif yang dihasilkan dari evaluasi suatu pekerjaan atau pengalaman kerja karyawan (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). Disisi lain, ketika karyawan mengetahui kemungkinan tingkat karier yang rendah (*career plateau*) akan berdampak pada motivasi karyawan untuk berkembang, semua faktor ini memiliki dampak yang signifikan pada *turnover intention* karyawan, sehingga perlunya mengelola sumber daya manusia dengan cermat demi memastikan pertumbuhan berkelanjutan, efisiensi operasional, dan pencapaian tujuan perusahaan dalam jangka panjang, sambil menjaga kesejahteraan dan motivasi karyawan untuk mendukung visi dan kesuksesan Perusahaan Manufaktur Jakarta. Berdasarkan pada penjelasan latar belakang diatas maka judul dari penelitian ini adalah : “Pengaruh *Job Burnout*, *Career plateau*, *Job satisfaction*, *Employee engagement*, terhadap *Turnover intention* pada perusahaan manufaktur Jakarta.”

LANDASAN TEORI

Job Burnout

Menurut (Maslach & Leiter, 2016) menyatakan bahwa job burnout adalah suatu kondisi psikologi yang berkembang sebagai reaksi terus-menerus terhadap tekanan interpersonal yang terus-menerus terhadap tekanan interpersonal yang terus-menerus ditempat kerja, kelelahan fisik, mental dan emosional yang terjadi sebagai akibat dari tekanan situasi yang berkepanjangan, yang memerlukan komitmen emosional yang tinggi dan dipadukan dengan prestasi pribadi yang tinggi. 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).(Yulianto, 2020) Menjelaskan bahwa kelelahan terjadi akibat terkurasnya emosional (*emotional exhaustion*), seperti merasa hilangnya identitas diri (*depersonalisasi*) dan rendahnya penghargaan kepada diri saat menghadapi masalah pekerjaan.

Career plateau

Menurut *Career plateau* adalah suatu titik berhentinya suatu posisi dalam karir dimana sangat kecilnya kemungkinan suatu promosi atau peningkatan karir. Menurut (Putra & Tripalupi, 2014) ada tiga faktor penyebab stagnasi karir, yaitu sebagai berikut:

1. Demografi

Seperti usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan. Karakteristik pribadi seperti usia dan tingkat pendidikan dapat menyebabkan stabilitas karir, pekerja yang lebih tua dan berpendidikan tinggi cenderung menduduki posisi senior.

2. Orientasi pribadi

Seperti keterlibatan karir, keinginan belajar, dan eksplorasi karir. Keterlibatan kerja dikaitkan dengan pembelajaran dan pengembangan pribadi. Keterlibatan kerja meningkatkan keuntungan dalam bentuk upah, sehingga pekerja akan lebih termotivasi, lebih produktif, dan lebih mau belajar.

3. Dukungan sosial

Seperti dukungan yang luar biasa. Dukungan supervisor juga membantu karyawan, jika karyawan tidak yakin bahwa mereka mendapat dukungan manajer, mereka tidak akan dapat naik ke tingkat yang lebih tinggi dan akan merasa pekerjaan mereka tidak berharga.

Job Satisfaction

Job Satisfaction (kepuasan kerja) pada karir karyawan didefinisikan sebagai aspek psikologis dan fisiologi dari reaksi subjektif karyawan terhadap lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap tingginya tingkat turnover pekerja. Karyawan yang mencapai kepuasan tertinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan dan tanggung jawab karyawan pada tempat kerja, tingginya tingkat kepuasan kerja 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 (Ie et al., 2021).

Employee engagement

Employee engagement (Keterlibatan karyawan) secara harfiah diartikan sebagai upaya atau kemampuan pekerja untuk melakukan tugas dengan kemampuan terbaiknya, secara individu atau kelompok terbaiknya, dan untuk mengelola aspek pribadi seperti energi, emosi, dan kemampuan kognitif positif, memastikan bahwa karyawan yang sangat terlibat menunjukkan keinginan untuk menyelesaikan tugas yang terkait dengannya serta menunjukkan loyalitas kepada perusahaan atau organisasi yang bersangkutan. (Truss et al., 2013). (Garcia-Sierra et al., 2016) *Work engagement* digambarkan sebagai keadaan mental dimana positif dan memuaskan terkait dengan pekerjaan, dimana diekspresikan dalam tiga dimensi:

1. Semangat dan dedikasi, penyerapan.

2. Semangat mengacu pada keinginan untuk menginvestasikan usaha dalam pekerjaan seseorang.

3. Dedikasi terkait dengan partisipasi dan penyerapan berkaitan dengan konsentrasi dan terserap dalam pekerjaan seseorang

Turnover Intention

Menurut (Manopo et al., 2023) *Turnover Intention* merupakan masalah yang sering dihadapi perusahaan ketika karyawan memiliki keinginan untuk pindah karena

berbagai alasan, dampak negative berupa ketidak stabilan dan ketidakpastian akan muncul karena perusahaan kehilangan karyawan yang berkualitas dan harus melatih kembali karyawan baru untuk menggantikan peran karyawan tersebut. Menurut (Aprijal, 2021), dimensi turnover intention dapat disintesis menjadi tiga komponen utama, yaitu:

1. Adanya Pikiran untuk Keluar (*Thinking of Quitting*)

Dimensi ini mencerminkan kecenderungan seorang karyawan untuk memikirkan kemungkinan keluar dari organisasi tempat mereka bekerja.

2. Keinginan untuk Mencari Lowongan Pekerjaan Lain (*Search for Alternative*)

Karyawan yang memiliki keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain menunjukkan bahwa mereka aktif mencari peluang pekerjaan di luar organisasi saat ini.

3. Mengevaluasi Kemungkinan untuk Menemukan Pekerjaan yang Layak di Tempat Lain (*Evaluation of Alternative*)

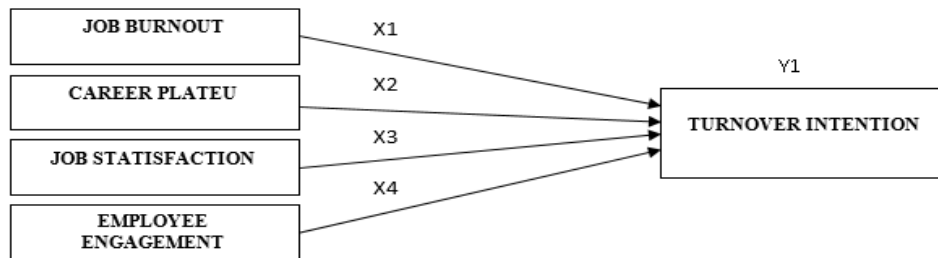
Dimensi ini mencakup proses evaluasi karyawan terhadap peluang pekerjaan di tempat lain. Karyawan dapat mempertimbangkan faktor-faktor seperti gaji, benefit, perkembangan karir, dan lingkungan kerja dari peluang alternatif yang mungkin mereka temui.

KERANGKA KONSEPTUAL

Dalam dunia bisnis manufaktur di Jakarta, terdapat hubungan kompleks antara beberapa faktor yang sangat mempengaruhi kinerja dan keberhasilan organisasi. Memahami hubungan ini sangat penting untuk memastikan kelancaran operasional. *Job Burnout*, yang mencakup perasaan kelelahan fisik dan mental serta kebosanan dalam bekerja, merupakan titik awal dari jalan ini. Stagnasi karir (*Career plateau*) terjadi ketika karyawan merasa perkembangan karirnya telah mencapai titik tertentu dan tidak banyak peluang untuk maju. Jika hal ini terjadi, ketidakpuasan kerja seringkali muncul karena karyawan merasa tidak puas dengan jabatan atau perkembangan karirnya. Ketidakpuasan kerja ini seringkali menyebabkan rendahnya tingkat keterlibatan karyawan. Di sisi lain, kepuasan kerja berperan sebagai faktor pelindung terhadap kelelahan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih terlibat, lebih antusias, dan melakukan pekerjaan lebih baik. Kepuasan Kerja yang tinggi juga dapat mengurangi Ketidakpuasan Kerja dan membantu mengatasi Karier Stagnan. Keterlibatan Karyawan adalah hasil dari tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung berkomitmen dan berkontribusi secara positif pada perusahaan. Keterlibatan ini berdampak positif pada kinerja mereka. Niat Berpindah (*Turnover intention*) adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi dan mencari peluang karier di tempat lain. Niat ini seringkali muncul jika karyawan mengalami Karier Stagnan, Ketidakpuasan Kerja, dan tidak memiliki tingkat Keterlibatan Karyawan yang memadai. Jadi, memahami hubungan yang saling berkaitan antara pengaruh *Job Burnout*, *Career plateau*, *Job satisfaction*, *Employee engagement*, terhadap *Turnover intention*. adalah penting untuk mengelola tenaga kerja dengan efektif dan menjaga stabilitas organisasi di lingkungan perusahaan manufaktur Jakarta yang dinamis.

Dari uraian diatas, dapat digambarkan pengaruh *Job Burnout*, *Career plateau*, *Job satisfaction*, *Employee engagement* terhadap *Turnover intention* dapat

dilihat melalui gambar 1, terkait pembentukan rerangka konseptual, yaitu sebagai berikut:



Gambar 1. Rerangka Konseptual

METODE

Rancangan Penelitian

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Bai et al., 2023; Nguyen et al., 2023). Rancangan penelitian ini dilakukan dengan cara pengujian hipotesis (*hypothesis testing*) yang digunakan untuk menguji pengaruh antara *Job Burnout*, *Career plateau*, *Job satisfaction*, *Employee engagement*, pada *Turnover intention* pada perusahaan manufaktur Jakarta. Jenis hubungan antar variabel yang digunakan yaitu penelitian korelasional (*correlational*) karena menjelaskan variabel-variabel yang berhubungan dengan masalah.

Data yang dipakai bersifat *cross sectional* karena penelitian hanya akan dilakukan sekali pada suatu periode tertentu yang unit analisisnya merupakan individual yaitu para tenaga kerja di manufaktur Jakarta. Setting penelitian yang digunakan *noncontrived settings* karena penelitian dilakukan ditempat pekerjaan umumnya berada.

Variabel dan Pengukuran

Variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai atau mempunyai nilai yang bervariasi, yakni suatu sifat, karakteristik, atau fenomena yang dapat menunjukkan sesuatu untuk dapat diamati atau diukur yang nilainya berbeda-beda atau bervariasi (Sekaran & Bougie, 2016). Didalam penelitian ini terdapat 5 variabel, yaitu *Job Burnout*, *Career plateau*, *Job satisfaction*, *Employee engagement* yang merupakan variabel bebas (*independent variable*), dan *Turnover intention* yang merupakan variabel terikat (*dependent variable*)

Dalam mengukur variabel-variabel tersebut, digunakan skala likert yang mengukur tingkat kesetujuan atau ketidak setujuan responden terhadap serangkaian kuesioner.

Untuk melaksanakan penelitian ini, dibutuhkan data yang terkait dengan variabel yang akan diteliti, yang nantinya ditarik kesimpulan. Data tersebut diperoleh dari beberapa sumber, yaitu kuesioner dan studi pustaka.

Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel dari beberapa kategori orang yang dapat memberikan informasi yang diinginkan atau menurut beberapa kriteria yang ditetapkan oleh peneliti (Sekaran & Bougie, 2016). Sampel ini diambil dari para tenaga kerja di manufaktur yang berada di Jakarta. Dalam menentukan sebuah

penelitian, jumlah sampel minimum yang digunakan adalah 5 sampai 10 kali jumlah item pertanyaan.

Penelitian mempunyai 30 item pertanyaan. Oleh karena itu jumlah sampel yang akan dipakai dalam penelitian ini sampel minimum yaitu 150 sampel. Dari banyaknya populasi pekerja di perusahaan manufaktur di Jakarta, Peneliti memperoleh responden yang dijadikan sebagai sampel sebanyak 152 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Demografis Responden Berdasarkan Gender

<i>Gender</i>	Tenaga Kerja	
	Frekuensi	Presentase
Pria	46	30%
Wanita	106	70%
Total	152	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Karakteristik Demografis Responden Berdasarkan Usia

Usia	Tenaga Kerja	
	Frekuensi	Presentase
<20 Tahun	6	4%
20 Tahun - 30 Tahun	99	66%
31 Tahun - 40 Tahun	43	28%
41 Tahun - 50 Tahun	2	1%
> 50 Tahun	2	1%
Total	152	100%

Terlihat profil responden berdasarkan *Gender*. Tenaga kerja dengan *Gender* pria memiliki 46 responden dan wanita memiliki 106 responden. Tenaga kerja yang berusia diantara 20 – 30 tahun lebih banyak dibandingkan rentang usia yang lain. Karena tenaga kerja dengan rentang umur tersebut memiliki peningkatan produktivitas di lingkungan kerja, karena kelompok usia ini seringkali menunjukkan energi yang tinggi, motivasi yang kuat, dan upaya yang maksimal dalam melakukan pekerjaan.

Uji Validitas dan Reabilitas

Variabel	Indikator	Validitas	<i>Cornbach's Alpha</i>
<i>Job Burnout</i>	10	<i>Valid</i>	0,926
<i>Career Plateau</i>	5	<i>Valid</i>	0,662
<i>Job Satisfaction</i>	4	<i>Valid</i>	0.834
<i>Employee Engagement</i>	6	<i>Valid</i>	0.834
<i>Turnover Intention</i>	5	<i>Valid</i>	0,906

STATISTIK DESKRIPSI

Statistik Deskripsi *Job Burnout*

No	<i>Job Burnout</i>	<i>Mean</i>
1	Saya merasa jarang mendapatkan istirahat sepanjang tahun	2,65
2	Pekerjaan saya tidak memberi saya kebebasan dan selalu harus dicek oleh atasan.	2,83
3	Saya melakukan lebih banyak pekerjaan, tetapi tidak mendapatkan banyak penghargaan	2,79
4	Orang-orang di perusahaan tidak peduli satu sama lain	2,61
5	Saya merasa perusahaan ini tidak adil	2,70
6	Saya merasa emosional terkuras karena tekanan pekerjaan saya.	2,80
7	Saya merasa lelah karena mencoba memenuhi ekspektasi manajemen tingkat atas	2,80
8	Saya merasa habis tenaga pada akhir hari kerja	2,94
9	Saya merasa lelah ketika bangun di pagi hari dan harus menghadapi satu hari kerja lagi	2,93
10	Saya merasa seperti sudah mencapai batas kelelahan	2,74
<i>Mean</i>		2,78

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui total rata – rata sebesar 2,78 yang berarti responden setuju dengan adanya *Job Burnout*. Hal ini menunjukkan bahwa dengan nilai rata – rata tertinggi 2,94 yang artinya para responden menunjukkan bahwa adanya tingkat kelelahan pada akhir hari kerja.

Statistik Deskripsi *Career Plateau*

No	<i>Career Plateau</i>	<i>Mean</i>
1	Saya merasa memiliki sedikit ruang untuk promosi karir saya lebih lanjut di perusahaan ini	3.58
2	Saya tidak dapat mencapai posisi lebih tinggi di perusahaan ini	3.59
3	Pekerjaan saya saat ini di perusahaan memungkinkan saya untuk menggunakan bakat saya.	4.18
4	Saya bersedia menerima pengaturan pekerjaan apa pun untuk tetap bekerja di perusahaan ini	4.25
5	Saya senang bahwa saya memilih bekerja di perusahaan ini.	4.33
<i>Mean</i>		3.99

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui total rata – rata sebesar 3,99 yang berarti responden setuju dengan adanya *Career Plateau* pada perusahaan manufaktur jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa dengan nilai rata – rata tertinggi 4.33 yang artinya para responden merasa meskipun ada rasa khawatir terkait *career plateau*, respon secara umum merasa senang dan puas dengan keputusan mereka untuk berkerja di perusahaan sekarang.

Statistik Deskripsi Job Satisfaction

No	<i>Job Satisfaction</i>	<i>Mean</i>
1	Pekerjaan saya memberi saya perasaan pencapaian	4.05
2	Pekerjaan saya menarik	4,17
3	Pekerjaan saya memuaskan	4,15
4	Saya merasa benar-benar memberikan nilai dalam pekerjaan saya	3,97
<i>Mean</i>		4,09

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui total rata – rata sebesar 4,09 yang berarti responden setuju dengan adanya *Job Satisfaction* pada perusahaan manufaktur jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa dengan nilai rata – rata tertinggi 4,17 yang artinya para responden cenderung merasa pekerjaan mereka menarik dan menimbulkan minat yang merupakan aspek positif dalam kepuasan kerja.

Statistik Deskripsi Employee Engagement

No	<i>Employee Engagement</i>	<i>Mean</i>
1	Saat saya bekerja, saya merasa kuat dan bersemangat	3.95
2	Saat saya bangun di pagi hari, saya ingin pergi bekerja	3.82
3	Saya dapat bekerja dalam waktu yang lama	3,86
4	Ketika saya bekerja, saya lupa tentang segala sesuatu di sekitar saya.	3.93
5	Saya merasa apa yang saya lakukan memiliki tujuan dan makna	4.09
6	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan	3.98
<i>Mean</i>		3,94

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui total rata – rata sebesar 3,94 yang berarti responden setuju dengan adanya *employee engagement* pada perusahaan manufaktur jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa dengan nilai rata – rata tertinggi 4,09 yang artinya para responden cenderung merasa pekerjaan mereka memiliki tujuan dan dan makna yang signifikan, yang merupakan indikator positif dari *employee engagement*.

Statistik Deskripsi Turnover Intention

No	<i>Turnover Intention</i>	<i>Mean</i>
----	---------------------------	-------------

1	Saya akan meninggalkan perusahaan saat ini jika ada kesempatan	2.71
2	Saya tidak berpikir saya akan menghabiskan seluruh karier saya dengan perusahaan ini	2.91
3	Saya bermaksud untuk meninggalkan perusahaan ini dalam waktu yang singkat	2.87
4	Saat ini saya sedang melihat pekerjaan lain, di bidang yang sama.	2.85
5	Jika saya tidak segera mendapat promosi, saya akan mencari pekerjaan di perusahaan lain.	2.89
Mean		2.85

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui total rata – rata sebesar 2,85 yang berarti responden setuju dengan adanya *Turnover intention* pada perusahaan manufaktur jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa dengan nilai rata – rata tertinggi 2.91 yang artinya para responden memiliki ketidakyakinan atau keraguan terkait komitmen jangka panjang terhadap perusahaan.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis 1

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	<i>p-value</i> (<0,05)	Keputusan
<i>Job Burnout</i> memiliki pengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>	0.618	0.000	Hipotesis didukung

Sumber : Data kuesioner diolah dengan SPSS

Dari tabel di atas, diketahui besarnya nilai estimasi (β) adalah 0.618 yang artinya semakin tinggi nilai implementasi *Job Burnout* maka meningkatkan pula persepsi nilai *Turnover Intention* sebesar 0.618 . Dengan nilai *p-value* yang lebih dari nilai $\alpha = 5\%$ ($0,000 \leq 0,05$), maka keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H_0 1 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Job Burnout* memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap *Turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja yang mengalami tingkat *job burnout* yang tinggi cenderung memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasi. Begitupun sebaliknya, apabila seorang pekerja mengalami tingkat *job burnout* yang rendah akan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan tersebut.

Hasil Uji Hipotesis 2

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	<i>p-value</i> (<0,05)	Keputusan
<i>Career Plateau</i> memiliki	0.213	0.000	Hipotesis didukung

pengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>			
--	--	--	--

Sumber : Data kuesioner diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil uji hipotesis 2 di atas, diketahui besarnya nilai estimasi (β) adalah 0.213 yang artinya semakin tinggi nilai implementasi *Career Plateau* maka meningkatkan pula persepsi nilai *Turnover Intention* sebesar 0.213. 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 disimpulkan bahwa *Career Plateau* memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap *Turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja yang mengalami *Career Plateau* cenderung memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasi. Begitupun sebaliknya, apabila seorang pekerja mengalami tidak mengalami *Career Plateau* akan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan tersebut.

Hasil Uji Hipotesis 3

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	p-value (<0,05)	Keputusan
<i>Job Satisfaction</i> memiliki pengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>	-0.270	0.000	Hipotesis didukung

Sumber : Data kuesioner diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil uji hipotesis 3 di atas, diketahui besarnya nilai estimasi (β) adalah -0.270. 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 dan H_a2 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh secara signifikan peran *Job Satisfaction* dalam mempengaruhi *Turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja yang *Job Satisfaction rendah* cenderung memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasi. Begitupun sebaliknya, apabila seorang pekerja mengalami yang memiliki *Job Satisfaction* yang tinggi akan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan tersebut.

Hasil Uji Hipotesis 4

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	p-value (<0,05)	Keputusan
<i>Employee Engagement</i> memiliki pengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>	-0.116	0.010	Hipotesis didukung

Berdasarkan hasil uji hipotesis 3 pada table di atas, diketahui besarnya nilai estimasi (β) adalah -0.116 yang artinya semakin turun nilai persepsi *Employee Engagement* maka menurunkan persepsi nilai *Turnover Intention* sebesar -0.116. Dengan nilai p-value yang lebih dari nilai $\alpha = 5\%$ ($0,010 \leq 0,05$), maka keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H_03 gagal diterima, sehingga dapat disimpulkan *Employee Engagement* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja yang merasakan

Employee Engagement rendah maka akan mempengaruhi *Turnover Intention*. Begitupun sebaliknya, apabila seorang pekerja merasakan *Employee Engagement* yang tinggi akan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan tersebut.

SIMPULAN

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya terkait pengaruh antara Pengaruh antara *Job Burnout*, *Career plateau*, *Job satisfaction*, *Employee engagement*, dan *Turnover intention* pada perusahaan manufaktur Jakarta, maka diperoleh simpulan bahwa :

1. Dari hasil statistic deskriptif *Job Burnout* menunjukkan bahwa para tenaga kerja setuju dengan adanya *Job Burnout* pada perusahaan manufaktur Jakarta. Hal ini terjadi karena adanya tingkat kelelahan pada akhir hari kerja. Hasil statistic deskriptif *Career Plateau* menunjukkan bahwa para tenaga kerja setuju dengan adanya *Career Plateau* pada perusahaan manufaktur Jakarta. Hal ini terjadi karena adanya sedikit ruang untuk promosi karir lebih lanjut pada perusahaan manufaktur Jakarta. Hasil statistic deskriptif *Job satisfaction* menunjukkan bahwa para tenaga kerja setuju dengan adanya *Job satisfaction* pada perusahaan manufaktur Jakarta. Hal ini terjadi karena responden cenderung merasa pekerjaan mereka menarik dan menimbulkan minat yang merupakan aspek positif dalam kepuasan kerja pada perusahaan manufaktur Jakarta. Hasil statistic deskriptif *Employee Engagement* menunjukkan bahwa para tenaga kerja setuju dengan adanya *Employee Engagement* pada perusahaan manufaktur Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa para responden cenderung merasa pekerjaan mereka memiliki tujuan dan makna yang signifikan, yang merupakan indikator positif dari *Employee Engagement*. Hasil statistic deskriptif *Turnover intention* menunjukkan para responden setuju dengan adanya *Turnover intention* pada perusahaan manufaktur Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa para responden memiliki ketidakpercayaan atau keraguan terkait komitmen jangka panjang terhadap perusahaan.
2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Job Burnout* terhadap *Turnover Intention* pada Perusahaan Manufaktur di Jakarta.
3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Career plateau* terhadap *Turnover Intention* pada Perusahaan Manufaktur di Jakarta.
4. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* pada Perusahaan Manufaktur di Jakarta.
5. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *Employee engagement* terhadap *Turnover Intention* pada Perusahaan Manufaktur di Jakarta.

Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan dirapikan oleh perusahaan manufaktur di Jakarta. Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Dengan melihat hasil penelitian yang dilakukan, untuk terus menurunkan tingkat *Job Burnout* yang dapat berdampak pada *Turnover Intention* ditempat kerja dapat dilakukan dengan melakukan kebijakan atau program kesejahteraan karyawan yang dapat membantu mengurangi *Job Burnout* dan meningkatkan produktivitas. Selain itu perusahaan dapat melakukan upaya pengembangan karir melalui program pelatihan dan mentorship, serta merestrukturisasi jalur karir agar lebih jelas. Pemetaan kebutuhan karyawan dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja, dengan mengembangkan fleksibilitas kerja dan insentif yang sesuai. Untuk memperkuat keterlibatan karyawan, perusahaan dapat mendorong partisipasi karyawan dalam mengambil keputusan melalui forum diskusi dan mengimplementasikan program pengenalan budaya perusahaan. Sehingga diharapkan dari implementasi program ini, diharapkan perusahaan dapat mengurangi tingkat *Turnover Intention*, meningkatkan produktivitas, dan membangun citra positif sebagai tempat kerja yang mendukung pertumbuhan profesional karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan penelitian, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Variabel dalam penelitian ini terbatas hanya pada *Job Burnout*, *Career plateau*, *Job satisfaction*, *Employee engagement*, dan *Turnover intention*

Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Adapun saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah agar dapat

1. memperbaiki kekurangan maupun keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, diantaranya adalah sebagai berikut:
2. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk tidak hanya meneliti objek yang berfokus pada Perusahaan Manufaktur di Jakarta saja, tetapi juga dapat dilakukan terhadap industri lainnya.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambahkan variabel lain diluar penelitian ini yang dapat menjelaskan lebih detail faktor apa saja yang dapat menyebabkan *Turnover Intention*.

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>
- 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>
- 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>
- 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>
- Garcia-Sierra, A., Ramírez-Esparza, N., & Kuhl, P. K. (2016). Relationships

- between quantity of language input and brain responses in bilingual and monolingual infants. *International Journal of Psychophysiology*, 110, 1–17. <https://doi.org/10.1016/j.ijpsycho.2016.10.004>
- Ie, M., Kevin, A. A., & Wangsa, A. (2021). Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dengan stress kerja sebagai variabel mediasi karyawan. *Serina*, 799–810.
- 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.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout. *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior: Handbook of Stress*, 351–357. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3>
- 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>
- 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). <https://doi.org/10.23887/ekuitas.v2i1.12767>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach, 6th Edition.*
- Truss, K., Soane, E., Delbridge, R., Alfes, K., Shantz, A., & Petrov, G. (2013). Employee engagement, organisational performance and individual well-being: exploring the evidence, developing the theory. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(1), 232–233. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.552282>
- 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>
- Yukongdi, V., & Shrestha, P. (2020). The Influence of affective commitment, job satisfaction and job stress on turnover intention: A study of Nepalese bank employees. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(1), 88–98. <http://buscompress.com/journal-home.html>
- Yulianto, H. (2020). Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS) Versi Bahasa Indonesia: Studi Validasi Konstruk pada Anggota

Polisi. *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia*, 9(1), 19–29. <https://doi.org/10.15408/jp3i.v9i1.13329>