

Pengaruh Kelelahan Kerja, Kemacetan Karir, Kepuasan Kerja, dan Keterlibatan Karyawan terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Maha Sentral Sejati

Rahmat Syaefulloh¹, Pradita Nindya Aryandha², Kasnowo³, Anindita Imam Basri⁴

Email: Syaefullohrahmat99@gmail.com¹, praditanindya@upy.ac.id²,
kasnowo.fe@unim.ac.id³, anindita@upy.ac.id⁴

^{1,2,4} Fakultas Hukum dan Bisnis, Universitas PGRI, Yogyakarta

³ Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Majapahit, Mojokerto

Abstract

This study aims to examine the influence of Job Burnout, Career Plateau, Job Satisfaction, and Employee Engagement on Turnover Intention at PT. Maha Sentral Sejati. The population in this study includes all employees of PT Maha Sentral Sejati, consisting of 10 office employees and 40 marketing employees, making a total population of 50 individuals. The sampling technique used is non-probability sampling by applying specific characteristics, also known as purposive sampling. The sample of this study was 50 people. The questionnaire was distributed using WhatsApp social media, and processed using SPSS tools. The results of the study showed that (1) work fatigue has a positive and significant effect on turnover intention. (2) career stagnation has a positive and significant effect on turnover intention. (3) job satisfaction has a positive and significant effect on turnover intention. (4) employee engagement has a positive and significant effect on turnover intention.

Keywords: Job Burnout, Career plateau, Job Satisfaction, Employee Engagement, Turnover Intention.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Kelelahan Kerja, Kemacetan Karir, Kepuasan Kerja, dan Keterlibatan Karyawan* terhadap *Turnover intention* Karyawan yang dilakukan pada PT Maha Sentral Sejati. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Maha Sentral Sejati yang terdiri dari 10 orang karyawan kantor dan 40 orang karyawan marketing. Jadi total populasi dalam penelitian ini adalah 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Sampel penelitian ini sebanyak 50 orang. Kuisioner disebar menggunakan media sosial WhatsApp, dan diolah menggunakan alat bantu SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. (2) kamacetan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. (4) keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: Kelelahan Kerja, Kemacetan Kerja, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Karyawan, *Turnover Intention*.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi. Peran SDM tidak hanya sebagai pelaksana operasional, tetapi juga sebagai faktor penentu dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi. Namun, perbedaan karakteristik individu serta tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks menjadikan pengelolaan karyawan sebagai tantangan tersendiri bagi perusahaan. Individu yang tidak mampu menyesuaikan diri cenderung merasa terbebani dan mengalami tekanan, yang pada akhirnya dapat memicu keinginan untuk keluar dari organisasi fenomena *turnover intention* sering dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti ketidakpuasan kerja, ketidaksesuaian budaya organisasi, hubungan dengan atasan atau rekan, beban kerja tinggi, serta kompensasi yang tidak memadai, di mana sebagian karyawan memilih keluar untuk mencari pekerjaan yang lebih baik dan lingkungan yang lebih nyaman (Almakhi, 2023).

Salah satu permasalahan SDM yang sering dihadapi organisasi adalah tingginya tingkat *turnover intention*, yaitu niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela, yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja dan kelangsungan perusahaan (Ratnasari, 2021). Tingginya *turnover intention* berpotensi menurunkan produktivitas serta menimbulkan berbagai biaya, seperti biaya rekrutmen, pelatihan, dan kehilangan tenaga kerja berpengalaman. Fenomena ini semakin mengkhawatirkan, khususnya di Indonesia, di mana proporsi karyawan yang aktif mencari pekerjaan baru tergolong tinggi. Selain itu, ketidaksesuaian antara pekerjaan dan kepribadian karyawan kerap menimbulkan tekanan mental yang berpengaruh pada produktivitas.

Sejumlah faktor diketahui berkontribusi terhadap munculnya *turnover intention*, di antaranya kelelahan kerja, kemacetan karir, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan. Kelelahan kerja yang berkepanjangan dapat menurunkan kondisi fisik dan psikologis karyawan, sehingga memicu keinginan untuk keluar dari organisasi. Kemacetan karir, yang ditandai dengan terbatasnya peluang pengembangan dan promosi, juga dapat menimbulkan frustrasi dan ketidakpuasan. Sebaliknya, kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan yang tinggi terbukti mampu memperkuat komitmen karyawan serta menekan niat untuk berpindah kerja.

Fenomena *turnover intention* semakin relevan untuk dikaji pada kelompok Generasi Z, yang saat ini mulai mendominasi dunia kerja. Generasi ini dikenal memiliki karakteristik yang lebih dinamis, berani mengambil risiko, serta memiliki ekspektasi tinggi terhadap lingkungan dan pengembangan karir. Tingginya kecenderungan Generasi Z untuk berpindah pekerjaan menunjukkan pentingnya pemahaman yang komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kelelahan kerja, kemacetan karir, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan terhadap *turnover intention*, guna memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengelolaan SDM di dalam organisasi.

Turnover intention juga terjadi di berbagai perusahaan nasional, salah satunya PT. Maha Sentral Sejati (MSS) yang berlokasi di Jl. Pugeran Timur No. 40, Suryodiningratan, Mantriweron, Yogyakarta, yang bergerak di bidang layanan pembayaran elektronik melalui

kemitraan dengan bank swasta. Selama tiga tahun terakhir, MSS mengalami peningkatan turnover, yakni tahun 2022 terdapat 10 karyawan masuk dan 11 keluar, tahun 2023 sebanyak 11 masuk dan 13 keluar, serta tahun 2024 sebanyak 12 masuk dan 15 keluar. Kondisi ini menimbulkan dampak serius bagi perusahaan, terutama pada kualitas pelayanan kepada nasabah. Berdasarkan wawancara yang diperoleh dari pimpinan PT. Maha Sentral Sejati, tingginya tingkat perputaran karyawan menyebabkan perusahaan kesulitan menjaga kualitas layanan karena harus merekrut dan melatih karyawan baru yang belum memiliki pengalaman dan keterampilan memadai, sehingga membutuhkan waktu adaptasi dan pelatihan yang tidak hanya memakan waktu lama, tetapi juga biaya besar. Oleh karena itu penelitian ini untuk mengetahui permasalahan tersebut yaitu: 1). Apakah kelelahan bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* pada PT Maha Sentral Sejati? 2). Apakah Kemacetan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* pada PT Maha Sentral Sejati? 3). Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* pada PT Maha Sentral Sejati? 4). Apakah Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* pada PT Mahasentral Sejati?

TINJAUAN PUSTAKA

Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja adalah kondisi di mana karyawan mengalami kelelahan kronis, kebosanan, depresi, dan menarik diri dari pekerjaan, yang ditandai dengan mudah mengeluh, menyalahkan orang lain, lekas marah, dan bersikap sinis terhadap karier (Davis & John, 2011). Penelitian sebelumnya (Bai et al., 2023; Andari, Emilisa & Puspa, 2024; Alifah & Indiyati, 2024; Oktariana & Hidayat, 2021) menunjukkan bahwa kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Dalam jangka panjang, kelelahan kerja dapat mendorong munculnya sikap apatis, menurunnya kinerja, serta meningkatnya perilaku penarikan diri (*withdrawal behavior*), seperti absensi dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Ketika karyawan merasa kelelahan secara terus-menerus tanpa adanya dukungan organisasi yang memadai, *turnover intention* menjadi mekanisme psikologis untuk menghindari tekanan kerja yang dirasakan. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa kelelahan kerja berfungsi sebagai sinyal awal terjadinya *disengagement* karyawan terhadap organisasi.

Kemacetan Karir

Kemacetan karir adalah kondisi ketika peluang kemajuan terbatas karena terlalu lama berada pada posisi yang sama, sehingga menimbulkan kejenuhan dan berkurangnya motivasi (Wahida & Anah, 2023). Penelitian terdahulu (Noerchoidah et al., 2023; Obianuju et al., 2021; Nguyen et al., 2023) membuktikan bahwa kemacetan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Ketika upaya dan kontribusi kerja tidak diikuti dengan peluang kemajuan karir yang jelas, persepsi ketidakadilan dan ketidakpastian masa depan kerja cenderung meningkat.

Situasi kemacetan karir juga berdampak pada penurunan komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa terjebak pada posisi yang sama dalam waktu lama cenderung kehilangan motivasi untuk meningkatkan kinerja karena tidak melihat adanya manfaat karir yang signifikan. Dalam kondisi tersebut, turnover intention muncul sebagai bentuk respons rasional untuk mencari peluang karir yang lebih menjanjikan di organisasi lain.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah pandangan positif karyawan terhadap pekerjaannya ketika dirasa sesuai dengan kebutuhan dan keyakinan, yang ditunjukkan melalui sikap positif saat bekerja (Ansori, 2021; Dabral et al., 2023). Ketidakpuasan kerja dapat memicu keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Penelitian terdahulu (Indra & Harsono, 2022; Sjabat, 2023) membuktikan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan ini tidak hanya berkaitan dengan aspek finansial, tetapi juga mencakup kondisi kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, kesempatan pengembangan diri, serta pengakuan atas kinerja. Ketika karyawan merasakan kepuasan kerja yang tinggi, mereka cenderung menunjukkan sikap positif, loyalitas, serta komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi.

Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat memicu munculnya emosi negatif seperti frustrasi dan kekecewaan, yang pada akhirnya menurunkan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Kondisi ini mendorong karyawan untuk mengevaluasi kembali keberlanjutan hubungan kerjanya dan mempertimbangkan alternatif pekerjaan lain yang dinilai mampu memberikan kepuasan yang lebih baik. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi salah satu determinan penting dalam pembentukan turnover intention.

Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan karyawan adalah kondisi ketika karyawan terhubung secara emosional, terlibat secara psikologis, dan berkomitmen terhadap pekerjaannya (Zamzami et al., 2022). Tingkat keterlibatan yang tinggi cenderung menurunkan *turnover intention*, sedangkan keterlibatan yang rendah dapat meningkatkannya. Penelitian sebelumnya (Winarso, 2022; Tauqeer et al., 2022; Bai et al., 2023; Wijayanto et al., 2022) menunjukkan keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi tidak hanya menjalankan tugas secara formal, tetapi juga menunjukkan antusiasme, inisiatif, serta rasa memiliki terhadap organisasi. Kondisi ini mendorong terbentuknya ikatan emosional yang kuat antara karyawan dan perusahaan, sehingga karyawan cenderung merasa nyaman dan bermakna dalam pekerjaannya.

Sebaliknya, rendahnya keterlibatan karyawan menunjukkan adanya jarak psikologis antara individu dan organisasi. Karyawan dengan tingkat keterlibatan yang rendah cenderung bekerja sekadar memenuhi kewajiban, kurang memiliki motivasi intrinsik, serta mudah mengalami kejenuhan. Kondisi tersebut meningkatkan kemungkinan munculnya sikap penarikan diri, yang pada akhirnya mendorong terbentuknya turnover intention sebagai respons terhadap rendahnya keterikatan kerja.

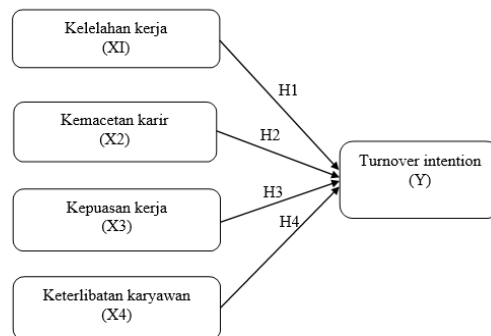
Turnover Intention

Menurut Oktariana, Hidayat (2021) intensi turnover adalah suatu kesadaran yang dapat memiliki keinginan mencari alternatif kerja lain di dalam organisasi lainnya. *Turnover intention* berkurang ketika karyawan memiliki motivasi intrinsik tinggi, misalnya pengembangan karir dan motivasi ekstrinsik, misalnya gaji. Turnover intention merepresentasikan kecenderungan psikologis karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela sebagai respons atas evaluasi terhadap pengalaman kerja yang dirasakan. Niat untuk keluar kerja tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan merupakan hasil dari proses kognitif dan emosional yang dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap imbalan, peluang pengembangan, serta kondisi kerja yang diterima dari organisasi.

Oleh karena itu, turnover intention menjadi indikator penting dalam mengevaluasi efektivitas kebijakan sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan sistem kompensasi, pengembangan karir, dan penciptaan lingkungan kerja yang mampu mempertahankan karyawan. Faktor-faktor yang menyebabkan *turnover intention* menurut penelitian Bai et al. (2023), antara lain adalah sebagai berikut: Kelelahan Kerja, Kemacetan Karir, Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Karyawan. Kelelahan kerja yang tinggi akibat tekanan dan beban kerja berkepanjangan dapat menurunkan energi, motivasi, serta mendorong perilaku penarikan diri sehingga meningkatkan kecenderungan untuk keluar dari organisasi. Kemacetan karir menimbulkan perasaan stagnasi dan ketidakpastian masa depan kerja, yang melemahkan komitmen dan mendorong karyawan mencari peluang karir di organisasi lain. Rendahnya kepuasan kerja, baik yang berkaitan dengan pekerjaan, lingkungan kerja, maupun sistem penghargaan, memicu ketidakpuasan dan keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan yang lebih sesuai. Sementara itu, keterlibatan karyawan yang rendah menunjukkan lemahnya keterikatan emosional dan psikologis terhadap organisasi, yang pada akhirnya memperbesar kemungkinan munculnya *turnover intention*.

KERANGKA BERPIKIR

Berikut adalah gambar kerangka berpikir dalam penelitian ini, dapat dilihat pada gambar 1 di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kelelahan kerja terhadap *turnover intention* pada PT Maha Sentral Sejati.
- H2: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kemacetan karir terhadap *turnover intention* pada PT Maha Sentral Sejati.
- H3: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT Maha Sentral Sejati.
- H4: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keterlibatan karyawan terhadap *turnover intention* pada PT Maha Sentral Sejati.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen melalui pengujian hipotesis. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada pengukuran variabel secara objektif dan pengujian pengaruh antarvariabel menggunakan analisis statistik. Objek penelitian adalah PT. Maha Sentral Sejati Pugeran dengan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Kuesioner disebarikan secara langsung kepada responden yang telah memenuhi kriteria penelitian. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert lima poin, dengan rentang penilaian dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas: Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, dengan kriteria bahwa nilai *r hitung* harus lebih besar dari *r tabel* pada tingkat signifikansi 0,05 dan Uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha, dengan ketentuan bahwa instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebelum dilakukan analisis regresi, data terlebih dahulu diuji melalui uji asumsi klasik, yang meliputi: (Uji normalitas, Uji multikolinearitas, dan Uji heteroskedastisitas) guna memastikan bahwa data memenuhi persyaratan analisis regresi.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan: Uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, serta Koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Seluruh pengujian hipotesis dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Selanjutnya dalam proses pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini seluruhnya dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25.0 untuk Windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Terdapat sepuluh pertanyaan mengenai kelelahan kerja, lima pertanyaan mengenai kemacetan karir, empat pertanyaan mengenai kepuasan kerja, enam pertanyaan mengenai keterlibatan karyawan, dan lima pertanyaan mengenai *turnover intention* dalam kuesioner tersebut. Pengujian validitas dan reliabilitas menggunakan SPSS 25.0 pada Windows. Setiap pertanyaan memiliki r hitung $>$ r tabel 0,278 dan nilai signifikansi $<$ 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan dianggap sah dan sesuai untuk digunakan dalam penelitian lebih lanjut. Mengingat nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60, kelelahan kerja, kemacetan karir, kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, dan *turnover intention* dianggap reliabel.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan dari hasil uji analisis regresi berganda pada tabel 1. dapat dilihat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 14,192 + 0,040 X_1 + 0,003 X_2 + 0,255 X_3 - 0,006 X_4$$

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	t-hitung	Sig	Kesimpulan
Kelelahan Kerja	0,040	0,063	1,636	0,002	Signifikan
Kemacetan Karir	0,003	0,093	1,315	0,001	Signifikan
Kepuasan Kerja	0,255	0,174	1.465	0,001	Signifikan
Keterlibatan Karyawan	-0,006	0,075	-0,074	0,002	Signifikan
<i>Constant</i> :14,192					
F : 0,588					
N : 50					
<i>Dependen variabel</i> : Turnover intention (Y)					
Sumber: data primer yang diolah tahun 2025					

Artinya, dari hasil tabel persamaan di atas maka bisa dijelaskan bahwa persamaan tersebut menunjukkan bahwa Turnover Intention (Y) dipengaruhi oleh Kelelahan Kerja (X_1), Kemacetan Karir (X_2), Kepuasan Karyawan (X_3), dan Keterlibatan Karyawan (X_4). Nilai konstanta sebesar 14,192 menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen bernilai nol, maka tingkat Turnover Intention berada pada angka 14,192.

Koefisien regresi Kelelahan Kerja (X_1) sebesar 0,040 menunjukkan adanya pengaruh positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan Kelelahan Kerja akan meningkatkan Turnover Intention sebesar 0,040, dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien regresi Kemacetan Karir (X_2) sebesar 0,003 juga bernilai positif, yang mengindikasikan bahwa peningkatan Kemacetan Karir akan diikuti dengan peningkatan Turnover Intention sebesar 0,003, dengan asumsi variabel lain tetap.

Koefisien regresi Kepuasan Karyawan (X_3) sebesar 0,255 menunjukkan pengaruh positif terhadap Turnover Intention, yang berarti setiap kenaikan satu satuan Kepuasan Karyawan akan meningkatkan Turnover Intention sebesar 0,255, dengan asumsi variabel lain konstan.

Sementara itu, koefisien regresi Keterlibatan Karyawan (X_4) sebesar $-0,006$ menunjukkan pengaruh negatif, yang berarti peningkatan Keterlibatan Karyawan akan menurunkan Turnover Intention sebesar 0,006, dengan asumsi variabel lain konstan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa data penelitian telah memenuhi persyaratan yang diperlukan dalam analisis regresi linear berganda, sehingga hasil estimasi yang diperoleh bersifat tidak bias, konsisten, dan efisien. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data atau residual dalam model regresi berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan Uji Kolmogorov–Smirnov (K–S) dengan hasil berdistribusi normal yaitu nilai signifikansi (Asymp. Sig.) lebih besar dari 0,05.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dengan hasil dinyatakan bebas dari multikolinearitas yaitu nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan Uji Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai *absolut* residual terhadap variabel independen. Model regresi dalam penelitian ini dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas karena nilai signifikansi masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05.

Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dan simultan. Uji hipotesis ini menggunakan total 50 responden. Uji hipotesis dilakukan pada penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 25.0 pada Windows. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Hasil	Sig	Hasil
Kelelahan Kerja	1,636	1,301	Signifikan	0,002	Ha Diterima
Kemacetan Karir	1,315	1,301	Signifikan	0,001	Ha Diterima
Kepuasan Karyawan	1.465	1,301	Signifikan	0,001	Ha Diterima
Keterlibatan Karyawan	-0,074	1,301	Signifikan	0,002	Ha Diterima

Sumber : data primer yang diolah tahun 2025

Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan koefisien regresi 0,040, nilai t_{hitung} 1,636 > t_{tabel} 1,301, dan signifikansi 0,002 < 0,05, sehingga hipotesis pertama diterima yaitu: kelelahan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini sejalan dengan penelitian Andari, dkk (2024), Alifah & Indiyati (2024), serta Oktariyana & Hidayat (2021) yang sama-sama menunjukkan bahwa kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Dalam konteks PT. Maha Sentral Sejati, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kondisi kerja yang menimbulkan kelelahan, seperti beban kerja yang tinggi, tekanan target, serta kurangnya waktu pemulihan, berpotensi meningkatkan niat karyawan untuk keluar. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian serius terhadap pengelolaan beban kerja, penciptaan lingkungan kerja yang suportif, serta penyediaan program keseimbangan kerja dan kehidupan (*work-life balance*) guna menekan tingkat *turnover intention* yang disebabkan oleh kelelahan kerja.

Pengaruh Kemacetan Karir Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemacetan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan koefisien regresi 0,003, nilai t_{hitung} 1,315 > t_{tabel} 1,301, dan signifikansi 0,001 < 0,05, sehingga hipotesis kedua diterima, yaitu: kemacetan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini sejalan dengan penelitian Andari et al. (2024) yang juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan kemacetan karir terhadap *turnover intention*.

Dalam konteks PT Maha Sentral Sejati, temuan ini mengindikasikan bahwa keterbatasan kesempatan pengembangan dan promosi jabatan dapat meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan sistem manajemen karir yang transparan, menyediakan program pengembangan kompetensi, serta membuka peluang rotasi dan promosi jabatan berbasis kinerja guna menekan tingkat *turnover intention* yang disebabkan oleh kemacetan karir.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan koefisien regresi 0,255, nilai t_{hitung} 1,465 >

t tabel 1,301, dan signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga hipotesis ketiga diterima, yaitu kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini sejalan dengan penelitian Mulana (2024) dan Andari et al. (2024) yang juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Dalam konteks PT Maha Sentral Sejati, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya tetap memiliki kecenderungan untuk keluar apabila organisasi belum mampu menyediakan peluang pengembangan karir, peningkatan kompensasi, atau tantangan kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, kepuasan kerja perlu diimbangi dengan kebijakan pengembangan karir dan strategi retensi yang jelas agar tidak berujung pada meningkatnya *turnover intention*.

Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan koefisien regresi -0,006, nilai t hitung $-0,074 < t$ tabel 1,301, dan signifikansi $0,002 < 0,05$, sedangkan pada hipotesis keempat ditolak dimana keterlibatan karyawan tidak terhadap *turnover intention* dengan nilai negatif. Temuan ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh Andari et al. (2024) bahwa *employee engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Dalam konteks PT. Maha Sentral Sejati, hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan mungkin merasa cukup terlibat dalam pekerjaannya, keterlibatan tersebut belum cukup untuk menahan niat keluar apabila karyawan menghadapi kelelahan kerja, keterbatasan pengembangan karir, atau pertimbangan lain yang lebih bersifat rasional. Oleh karena itu, keterlibatan karyawan perlu didukung oleh kebijakan organisasi yang lebih komprehensif, seperti pengelolaan beban kerja, sistem pengembangan karir, dan strategi retensi yang berkelanjutan, agar mampu berperan efektif dalam menekan *turnover intention*.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut adalah Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) yang dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R square	Adjusted R square	Std. error of the estimate
1	0,223	0.045	0,235	1,756
a. Predictors: (Constant), kelelahan kerja, kemacetan karir, kepuasan kerja, keterlibatan karyawan				
b. Variabel dependen: <i>Turnover intention</i>				
Sumber: data primer yang diolah tahun 2025				

Pada hasil Adjusted R Square sebesar 0,450, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kelelahan kerja, kemacetan karir, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan memiliki hubungan yang kuat dengan variabel dependen yaitu *turnover intention* sebesar 45,0%, sedangkan sisanya 55,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Dalam konteks PT. Maha Sentral Sejati, temuan ini menunjukkan bahwa upaya pengelolaan kelelahan kerja, kemacetan karir, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan merupakan langkah strategis dalam menekan tingkat *turnover intention*. Namun demikian, perusahaan juga perlu memperhatikan faktor lain di luar variabel penelitian ini agar strategi retensi karyawan dapat dilakukan secara lebih menyeluruh dan berkelanjutan.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kelelahan kerja, kemacetan karir, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan terhadap *turnover intention* pada PT. Maha Sentral Sejati. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelelahan kerja, kemacetan karir, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan keterlibatan karyawan berpengaruh negatif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang bernilai positif untuk X1, X2, dan X3, serta negatif untuk X4, dengan seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap *turnover intention* adalah kepuasan kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,255. Uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 45,0%, yang berarti variabel bebas dalam penelitian ini berkontribusi sebesar 45,0% terhadap *turnover intention*, sedangkan sisanya 55,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja, kemacetan karir, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Maha Sentral Sejati. Kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kelelahan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar kecenderungan karyawan untuk memiliki niat keluar dari perusahaan.

Kemacetan karir juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang mengindikasikan bahwa keterbatasan peluang pengembangan dan kemajuan karir mendorong meningkatnya niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Kepuasan kerja dalam penelitian ini terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak selalu berfungsi sebagai faktor penahan, tetapi dalam kondisi tertentu dapat mendorong karyawan untuk mencari peluang kerja yang lebih baik di luar perusahaan.

Selain itu, keterlibatan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan kerja karyawan turut memengaruhi kecenderungan niat keluar kerja. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa *turnover intention* merupakan fenomena yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis serta sikap kerja karyawan. Oleh karena itu,

perusahaan perlu merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang komprehensif dan berkelanjutan untuk menekan tingkat *turnover intention* di PT. Maha Sentral Sejati.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

Bagi Manajemen PT. Maha Sentral Sejati: Perusahaan perlu membangun sistem manajemen karir yang transparan dan terstruktur, termasuk penyediaan jalur promosi, rotasi jabatan, dan pengembangan kompetensi berbasis kinerja untuk mengurangi dampak kemacetan karir terhadap niat keluar karyawan.

Bagi Peneliti Selanjutnya: Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, stres kerja, atau work-life balance guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention dan peneliti berikutnya juga dapat menggunakan pendekatan kualitatif atau mixed methods untuk menggali secara lebih mendalam alasan psikologis dan kontekstual di balik niat karyawan untuk keluar dari organisasi.

Urgensi

Urgensi penelitian ini terletak pada meningkatnya risiko turnover karyawan yang dapat berdampak langsung terhadap stabilitas operasional, produktivitas, serta biaya organisasi. Dalam konteks PT. Maha Sentral Sejati, kelelahan kerja, kemacetan karir, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention, dengan kontribusi penjelasan sebesar 45,0%. Apabila faktor-faktor tersebut tidak dikelola secara optimal, perusahaan berpotensi menghadapi tingginya biaya rekrutmen dan pelatihan, menurunnya kinerja tim, serta hilangnya karyawan berpengalaman. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting dan mendesak sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia dan strategi retensi karyawan yang lebih efektif dan berkelanjutan

Novelty

Novelty penelitian ini terletak pada temuan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, yang bertentangan dengan asumsi umum bahwa kepuasan kerja selalu menurunkan niatan untuk keluar bagi karyawan. Temuan ini memberikan kontribusi teoretis baru bahwa kepuasan kerja yang tidak diimbangi dengan peluang pengembangan karir dan strategi retensi yang jelas justru dapat meningkatkan turnover intention. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperkaya literatur Manajemen Sumber Daya Manusia, tetapi juga memberikan implikasi praktis bagi organisasi dalam merancang kebijakan retensi karyawan yang lebih adaptif dan kontekstual.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research*. Addison-Wesley.
- Alifah, Q., & Indiyati, D. (2023). Pengaruh stres kerja terhadap niat keluar perusahaan pada generasi milenial Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 623–632. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3434>
- Almakhi, U. A. M. (2023). Analisa pengaruh beban kerja dengan burnout pada karyawan PT Wirasindo Santakarya. *Journal of Sustainability and Science Economic*, 1(1), 43–50. <https://doi.org/10.62337/jsse.v1i1.11>
- Andari, D. F., Emilisa, N., & Puspa, T. (2024). Pengaruh faktor internal terhadap turnover intention pada perusahaan manufaktur Jakarta. *Solusi*, 22(2), 1004. <https://doi.org/10.26623/Slsi.V22i2.8993>
- 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.
- 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>
- Budak, O., & Erdal, N. (2022). The mediating role of burnout syndrome in toxic leadership and job satisfaction in organizations. *The South East European Journal of Economics and Business*, 17(2), 1–17.
- Chandani, A., Mehta, M., Mall, A., & Khokhar, V. (2016). Employee engagement: A review paper on factors affecting employee engagement. *Indian Journal of Science and Technology*, 9(15). <https://doi.org/10.17485/ijst/2016/v9i15/92145>
- 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>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2000). *Organisasi: Edisi Kelima*, Jilid I. Erlangga.
- GoodStats. (2023, Agustus 10). *69% pekerja Gen Z berencana untuk resign*. <https://goodstats.id/article/69-pekerja-gen-z-berencana-untuk-resign-G1qKv>

- Handaya, S., Suyanto, Jayadi, & Astuti, I. (2023, November). Analisis mutasi, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap turnover intention pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Direktorat Jenderal Bea dan Cukai. *Jurnal Manajemen*, 20(2), 43–66.
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh work-life balance, burnout, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 5(2), 90–99. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>
- Karimah, V. N., & Aslamiyah, S. (2024). Pengaruh job insecurity, kompensasi, kepuasan kerja terhadap turnover intention. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(1), 3405–3417. <https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.4545>
- 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>
- 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. *Jurnal Ilmiah*, 11(1), 454–464.
- Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh job insecurity, job satisfaction dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1393–1405.
- Noerchoidah, N., Widowati, D., Mahmudah, S., & Estiasih, S. P. (2023). Career plateau forms turnover intention: The important role of affective commitment and career satisfaction. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 10(2), 261–278. <https://doi.org/10.24252/minds.v10i2.39583>
- Oktariana, R. D., & Hidayat. (2021). Pengaruh job insecurity, burnout dan organizational justice terhadap turnover intention karyawan bagian operasional pada SATPOL PP Kab. Rokan Hulu. *Jurnal Manajemen*, 10(1).
- Shuck, M. B. (2010). *Employee Engagement: An Examination Of Antecedent And Outcome Variables*. Fiu Electronic Theses And Dissertations.
- Qonita, & Laksono, P. W. (2022). Analisis beban kerja mental dengan metode NASA-TLX pada operator recycling warehouse material di PT.XYZ. *Prosiding Seminar dan Konferensi Nasional IDEC 2022*, A22.1–A22.7.

- Ratnasari, A. S. S. (2021). Analisis pengaruh burnout, job insecurity terhadap turnover intention salesman. *Jurnal Keuangan dan Bisnis*, 19(2), 302–324. <https://journal.ukmc.ac.id/index.php/jkb/article/download/312/294>
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications* (9th ed.). Prentice Hall Inc.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications* (9th ed.). Prentice Hall Inc.
- Takawira, N., Coetzee, M. and Schreuder, D. (2014) Job Embeddedness, Work Engagement and Turnover Intention of Staff in a Higher Education Institution: An Exploratory Study. *SA Journal of Human Resource Management*, 12, 1-10. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v12i1.524>
- 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>
- Wang, Chaohui ., Jiahui Xua., Tingting Christina Zhang , Qinglian Melo Li . (2020). Effects of professional identity on turnover intention in China's hotel employees: The mediating role of employee engagement and job satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management* 45, 10–22
- Wahida, Anah. (2023). Kemunduran Karier dan Keinginan untuk Berpindah Karyawan: Perspektif Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Internasional Penelitian Manajemen & Kewirausahaan*, 3(4), 175–188. <https://doi.org/10.51594/ijmer.v3i4.219>
- Wijayanto, T., Widiartanto, W., & Dewi, R. S. (2022). Pengaruh job satisfaction dan employee engagement terhadap turnover intention pada karyawan Hotel Santika Premiere Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 461–471. <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.35017>
- Yuliani dan Ekhsan (2023). Komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kemungkinan pengaruhnya terhadap keinginan untuk berpindah kerja. *Revista de Gestao*, 25(1), 84–101. <https://doi.org/10.1108/REGE-12-2017-008>