



Pengaruh Pengembangan Karir, Komunikasi, dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT Valbury Asia Futures Cabang Solo

Dwi Mulyani^{1*}, Sutarno²

¹⁻² Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Indonesia

email: dmyyani@gmail.com¹

Article Info :

Received:
19-08-2026
Revised:
12-09-2026
Accepted:
21-09-2026

Abstract

This study analyzes the effects of career development, communication, and burnout on turnover intention among employees of PT Valbury Asia Futures, Solo Branch, both partially and simultaneously. The study employed a quantitative approach using primary data collected from 78 employees through a Likert-scale questionnaire. The data were analyzed using multiple linear regression supported by classical assumption tests, t-test, F-test, and the coefficient of determination. The results indicate that career development has a negative and significant effect on turnover intention, with a regression coefficient of -0.478, while communication has a negative and significant effect with a coefficient of -0.262. In contrast, burnout has a positive and significant effect on turnover intention, with a coefficient of 0.758. Simultaneously, career development, communication, and burnout significantly affect turnover intention. The adjusted R Square value of 0.725 indicates that the three independent variables explain 72.5% of the variance in turnover intention, while the remaining 27.5% is explained by other factors outside the research model.

Keywords: *Burnout, Career Development, Communication, Turnover Intention, Valbury Asia Futures.*

Akbrstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh pengembangan karir, komunikasi, dan *burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Valbury Asia Futures Cabang Solo, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang diperoleh dari 78 karyawan melalui kuesioner berskala Likert. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda yang didukung uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan koefisien regresi sebesar -0,478, sedangkan komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan dengan koefisien sebesar -0,262. Sebaliknya, *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan koefisien sebesar 0,758. Secara simultan, pengembangan karir, komunikasi, dan *burnout* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai adjusted R Square sebesar 0,725 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen menjelaskan 72,5% variasi *turnover intention*, sedangkan 27,5% dijelaskan faktor lain di luar model penelitian.

Kata Kunci: *Burnout, Komunikasi, Pengembangan Karir, Turnover Intention, Valbury Asia Futures.*



©2026 Authors.. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Era globalisasi yang semakin kompetitif, dinamis, dan penuh ketidakpastian menempatkan perusahaan pada tantangan besar untuk mengoptimalkan seluruh aktivitas organisasinya. Manusia merupakan sumber daya strategis utama dalam keberlangsungan bisnis karena kualitas pengelolaannya berhubungan dengan kemampuan organisasi mempertahankan kinerja, produktivitas, serta keberlanjutan operasional dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis (Dessler, 2013). Pengelolaan tenaga kerja menjadi semakin krusial ketika organisasi tidak hanya dituntut memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, tetapi juga menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan berkembang, berkomunikasi secara efektif, dan mempertahankan kapasitas psikologisnya dalam menghadapi tuntutan pekerjaan (Nurdin et al., 2024). Perusahaan juga dituntut untuk dapat mempertahankan sumber daya manusia potensial agar terhindar dari permasalahan perpindahan karyawan karena kehilangan tenaga kerja dapat mengganggu kesinambungan pekerjaan dan menimbulkan konsekuensi organisasional yang berkaitan dengan proses penggantian karyawan (Ardan & Jaelani, 2021). Salah satu indikator awal yang menjadi sinyal terjadinya perpindahan

karyawan aktual adalah *turnover intention*, yaitu kecenderungan atau niat sukarela karyawan untuk mengundurkan diri dan berhenti bekerja berdasarkan keputusan pribadi sebelum keputusan tersebut diwujudkan dalam perilaku keluar yang sebenarnya (Thamrin, 2023). Persoalan tersebut menempatkan *turnover intention* bukan sekadar sebagai sikap individual, melainkan sebagai gejala organisasi yang perlu dipahami melalui pengalaman kerja dan kondisi yang membentuk keputusan karyawan untuk bertahan atau mencari alternatif pekerjaan.

Turnover intention merupakan kecenderungan psikologis karyawan untuk mempertimbangkan atau merencanakan meninggalkan organisasi dan menjadi salah satu indikator penting untuk membaca kemungkinan terjadinya *actual turnover* pada masa berikutnya. Menurut Putranti (2022), pembentukan niat keluar dapat berkaitan dengan faktor individu, kelompok, maupun organisasi, termasuk peluang pengembangan karir, komunikasi dalam kelompok kerja, serta tekanan pekerjaan yang berpotensi memunculkan *burnout*. Perspektif perilaku organisasi menempatkan niat berpindah sebagai hasil evaluasi karyawan terhadap pengalaman kerjanya, sehingga keputusan untuk keluar tidak semata-mata ditentukan oleh satu kondisi pekerjaan, tetapi dapat berkembang melalui interaksi berbagai aspek organisasi (Wahyuni et al., 2022). Temuan pada karyawan perusahaan *futures* menunjukkan bahwa *person-organization fit*, *person-job fit*, dan *work engagement* memiliki hubungan dengan *turnover intention*, yang mengindikasikan bahwa karakteristik pekerjaan dan kualitas keterikatan karyawan menjadi relevan dalam konteks industri perdagangan berjangka (Hanifa & Santoso, 2024). Pada sisi lain, tingginya *turnover intention* dapat berkaitan dengan produktivitas kerja karena kecenderungan untuk meninggalkan organisasi dapat muncul bersamaan dengan melemahnya keterikatan terhadap pekerjaan dan organisasi (Narpati et al., 2020). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa upaya memahami *turnover intention* memerlukan perhatian terhadap faktor yang memengaruhi persepsi karyawan mengenai masa depan karir, kualitas hubungan kerja, serta kemampuan psikologis dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

Fenomena *turnover* karyawan terjadi baik pada tingkat global maupun nasional, sedangkan tingginya mobilitas tenaga kerja dapat menjadi persoalan manajerial ketika organisasi mengalami kesulitan mempertahankan karyawan dalam periode kerja yang memadai. Dalam konteks tersebut, pengembangan karir menjadi salah satu aspek strategis karena kesempatan untuk memperoleh peningkatan kompetensi, tanggung jawab, dan posisi dapat membentuk persepsi karyawan mengenai prospek masa depan mereka di dalam organisasi. Literatur mengenai perkembangan karir menunjukkan bahwa karir tidak hanya berkaitan dengan kenaikan jabatan, tetapi juga proses pengembangan kapasitas individu dan penciptaan arah profesional yang dapat memengaruhi hubungan karyawan dengan organisasi (Wakhinuddin, 2020). Penelitian empiris di Indonesia menunjukkan bahwa pengembangan karir bersama komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan stres kerja berkaitan dengan *turnover intention*, meskipun kekuatan hubungan antarvariabel dapat berbeda berdasarkan karakteristik organisasi dan tenaga kerja (Yani et al., 2024). Studi lain memperlihatkan bahwa pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan ketika *turnover intention* dianalisis bersama *organizational justice* dan *job insecurity*, karena ketidakjelasan masa depan pekerjaan dapat memperkuat kecenderungan karyawan mempertimbangkan perpindahan (Safitri & Wahyudi, 2025). Penelitian pada generasi milenial juga memperlihatkan keterkaitan antara pengembangan karir, *work-life balance*, kompensasi, dan *turnover intention*, yang memperlihatkan bahwa keputusan untuk bertahan dapat dibentuk oleh kombinasi faktor perkembangan profesional dan kondisi pekerjaan (Prajitno et al., 2025). Rangkaian temuan tersebut menunjukkan bahwa persoalan retensi tenaga kerja tidak cukup dipahami dari sisi imbalan ekonomi, tetapi juga perlu melihat apakah organisasi menyediakan prospek perkembangan yang dapat dipersepsikan karyawan sebagai alasan untuk mempertahankan hubungan kerja.

Kondisi makro tersebut terefleksi pada lingkup lokal di PT Valbury Asia Futures Cabang Solo yang bergerak dalam bidang perdagangan berjangka dengan lingkungan kerja yang berkaitan dengan pencapaian target, dinamika pasar, pelayanan nasabah, serta koordinasi antarbagian. Sebagai perusahaan pialang berjangka, stabilitas SDM menjadi penting karena pengalaman, pengetahuan, dan kemampuan karyawan memiliki keterkaitan dengan kesinambungan aktivitas operasional dan hubungan perusahaan dengan nasabah. Namun, hasil pra-penelitian dan wawancara dengan HRD menunjukkan adanya gejala *turnover intention* yang ditandai oleh penurunan komitmen kerja, keluhan mengenai beban psikologis, serta rata-rata masa kerja karyawan baru yang hanya mencapai sekitar enam bulan. Kondisi tersebut menjadi semakin relevan karena komunikasi organisasi berperan dalam penyampaian instruksi, koordinasi pekerjaan, pembentukan pemahaman bersama, dan pengelolaan

hubungan interpersonal yang dapat memengaruhi pengalaman karyawan dalam organisasi (Prasetyo et al., 2024). Dalam lingkungan kerja yang menghadapi tuntutan target, *burnout* juga menjadi faktor yang perlu diperhatikan karena tekanan pekerjaan yang berlangsung terus-menerus dapat berkaitan dengan kelelahan emosional, penurunan kapasitas psikologis, dan kecenderungan untuk meninggalkan organisasi (Jirman & Wibowo, 2025). Penelitian pada karyawan generasi Z di Kota Samarinda menunjukkan adanya pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention*, memperlihatkan bahwa kondisi psikologis akibat tuntutan pekerjaan memiliki relevansi empiris dalam menjelaskan kecenderungan berpindah (Kirani et al., 2025). Kombinasi gejala tersebut memperlihatkan bahwa kondisi di PT Valbury Asia Futures Cabang Solo perlu dianalisis melalui faktor pengembangan karir, komunikasi, dan *burnout* agar sumber persoalan *turnover intention* dapat dipahami secara lebih komprehensif.

Pada tahun 2025, data internal HRD PT Valbury Asia Futures Cabang Solo mencatat bahwa dari rata-rata jumlah karyawan terdapat akumulasi 58 orang karyawan keluar dan 106 orang karyawan baru masuk, sehingga menghasilkan angka *turnover rate* tahunan sebesar 107,4%. Tingkat tersebut menunjukkan intensitas pergerakan tenaga kerja yang sangat tinggi dan memberikan indikasi bahwa persoalan retensi karyawan memiliki konsekuensi organisasional yang perlu ditelaah secara lebih mendalam. Penelitian mengenai pengembangan karir dan *burnout* pada karyawan PT Progress Group Tangerang Selatan menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut relevan untuk dianalisis dalam kaitannya dengan *turnover intention* (Oktavia & Arif, 2026). Temuan lain mengenai karyawan PT Bank Syariah Indonesia menunjukkan bahwa *burnout*, *work-family conflict*, dan lingkungan kerja dapat dikaji secara bersamaan dalam menjelaskan *turnover intention*, yang memperkuat pandangan bahwa keputusan keluar berkaitan dengan kombinasi tuntutan pekerjaan dan pengalaman psikologis karyawan (Mardiansyah & Arianto, 2025). Penelitian yang memasukkan beban kerja, kompensasi, dan komunikasi juga menunjukkan bahwa motivasi dapat berperan dalam hubungan antara kondisi pekerjaan dan *turnover intention*, sehingga hubungan langsung antarvariabel belum tentu menggambarkan keseluruhan mekanisme yang terjadi (Widagdo et al., 2025). Di sisi lain, penelitian yang menguji kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan karir, stres kerja, dan *burnout* menunjukkan bahwa *turnover intention* merupakan fenomena multidimensional yang dipengaruhi oleh berbagai karakteristik pekerjaan dan pengalaman psikologis (Misbakhudin, 2023). Literatur terbaru mengenai generasi Z di Indonesia juga menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kompensasi memiliki keterkaitan dengan *turnover intention*, sehingga penelitian pada konteks organisasi yang berbeda tetap diperlukan untuk menguji konsistensi hubungan tersebut (Wulansari, 2025). Perbedaan konteks, kombinasi variabel, serta karakteristik responden dalam penelitian terdahulu membuka ruang untuk menguji secara simultan pengembangan karir, komunikasi, dan *burnout* dalam menjelaskan *turnover intention* pada karyawan PT Valbury Asia Futures Cabang Solo.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pengembangan karir, komunikasi, dan *burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Valbury Asia Futures Cabang Solo. Fokus penelitian diarahkan pada tiga dimensi yang merepresentasikan prospek perkembangan profesional, kualitas proses interaksi dalam lingkungan kerja, dan kondisi psikologis karyawan ketika menghadapi tuntutan pekerjaan. Pengembangan karir ditempatkan sebagai faktor yang berkaitan dengan persepsi mengenai kesempatan pertumbuhan dan masa depan profesional di dalam organisasi, sedangkan komunikasi merepresentasikan kualitas pertukaran informasi dan koordinasi yang menopang pelaksanaan pekerjaan. *Burnout* diposisikan sebagai kondisi psikologis yang dapat muncul ketika tuntutan pekerjaan berlangsung secara intensif dan berkelanjutan, sementara *turnover intention* menjadi keluaran perilaku yang mencerminkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan memperluas kajian mengenai *turnover intention* dengan mengintegrasikan aspek struktural, interaksional, dan psikologis dalam satu model pada konteks industri perdagangan berjangka. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan memberikan dasar bagi manajemen untuk mengidentifikasi aspek internal yang perlu diperbaiki dalam strategi retensi, khususnya melalui penguatan jalur pengembangan karir, peningkatan efektivitas komunikasi, dan pengelolaan kondisi kerja yang berpotensi memicu *burnout*. Secara metodologis, penelitian ini memberikan pengujian kuantitatif yang sistematis terhadap hubungan ketiga variabel independen tersebut dengan *turnover intention* pada konteks organisasi yang menghadapi tingkat pergerakan tenaga kerja yang tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat empiris dengan pendekatan kuantitatif kausal untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, komunikasi, dan *burnout* terhadap *turnover intention* berdasarkan data yang diperoleh langsung dari responden. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian mengandalkan pengukuran variabel secara terstruktur dan pengujian hubungan antarvariabel melalui prosedur statistik yang sistematis (Sugiyono, 2023). Penelitian dilaksanakan pada PT Valbury Asia Futures Cabang Solo dengan populasi seluruh karyawan aktif sebanyak 78 orang, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh* (*total sampling*) sehingga seluruh anggota populasi ditetapkan sebagai responden penelitian. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner digital menggunakan *Google Form* dengan skala Likert lima poin untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan penelitian (Umar, 2019). Variabel pengembangan karir dioperasionalkan melalui indikator yang merefleksikan kesempatan dan proses perkembangan profesional karyawan, sedangkan komunikasi mencakup kualitas penyampaian informasi, koordinasi, dan pemahaman dalam hubungan kerja (Wakhinuddin, 2020). Variabel *burnout* dioperasionalkan melalui kondisi kelelahan psikologis yang berkaitan dengan tuntutan pekerjaan, sedangkan *turnover intention* merepresentasikan kecenderungan karyawan untuk mempertimbangkan atau merencanakan meninggalkan organisasi (Wardani & Amalia, 2021).

Kualitas instrumen terlebih dahulu diuji melalui uji validitas menggunakan *Pearson Correlation* dan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* untuk memastikan bahwa setiap indikator mampu mengukur konstruk secara konsisten (Ghozali, 2018). Data kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS melalui statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden serta distribusi jawaban pada masing-masing variabel penelitian. Sebelum regresi dilakukan, model diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi normalitas Kolmogorov-Smirnov, multikolinearitas, autokorelasi menggunakan *Runs Test*, dan heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser (Ghozali, 2018). Analisis inferensial menggunakan regresi linear berganda karena penelitian melibatkan tiga variabel independen yang diuji secara simultan terhadap satu variabel dependen, sehingga kontribusi masing-masing prediktor dapat diestimasi dalam satu model analitis (Miles, 2012). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji *t* untuk mengetahui pengaruh parsial setiap variabel independen dan uji *F* untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, komunikasi, dan *burnout* secara simultan terhadap *turnover intention*. Kemampuan model dalam menjelaskan variasi *turnover intention* dievaluasi melalui nilai *Adjusted R Square*, sedangkan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis didasarkan pada tingkat signifikansi statistik yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen dilakukan untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan mampu menghasilkan data yang sesuai dengan konstruk pengembangan karir, komunikasi, *burnout*, dan *Turnover Intention*. Instrumen yang baik perlu memenuhi aspek validitas dan reliabilitas sebelum digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel dalam model penelitian (Sugiyono, 2023). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi Pearson dengan melihat nilai signifikansi setiap item pada tingkat alpha 0,05. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel pengembangan karir memiliki p-value sebesar 0,000, yang lebih kecil daripada alpha 0,05. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki hubungan yang signifikan dengan konstruk pengembangan karir. Hasil pengujian validitas pengembangan karir ditampilkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X1)

Item	p-value	Alpha	Keterangan
X1.1	0.000	0.05	Valid
X1.2	0.000	0.05	Valid
X1.3	0.000	0.05	Valid
X1.4	0.000	0.05	Valid
X1.5	0.000	0.05	Valid
X1.6	0.000	0.05	Valid
X1.7	0.000	0.05	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Tabel 1 memperlihatkan bahwa tujuh indikator pengembangan karir, mulai dari X1.1 hingga X1.7, memperoleh p-value 0,000 sehingga seluruh indikator dinyatakan valid. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap item mampu merepresentasikan konstruk pengembangan karir yang digunakan dalam penelitian. Pengembangan karir mencakup proses dan kesempatan yang memungkinkan karyawan mengembangkan kapasitas serta mencapai perkembangan profesional dalam organisasi (Wakhinuddin, 2020). Ketersediaan indikator yang valid diperlukan karena persepsi mengenai peluang pengembangan karir dapat menjadi bagian penting dalam membentuk sikap karyawan terhadap keberlanjutan hubungan kerja. Pengujian selanjutnya dilakukan terhadap variabel komunikasi untuk memastikan bahwa seluruh indikator yang digunakan juga memenuhi kriteria validitas. Hasil pengujian validitas komunikasi disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Komunikasi (X2)

Item	p-value	Alpha	Keterangan
X2.1	0.000	0.05	Valid
X2.2	0.000	0.05	Valid
X2.3	0.000	0.05	Valid
X2.4	0.000	0.05	Valid
X2.5	0.000	0.05	Valid
X2.6	0.000	0.05	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 2, seluruh enam indikator komunikasi, yaitu X2.1 sampai X2.6, memiliki p-value sebesar 0,000 pada alpha 0,05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh item memenuhi kriteria validitas dan dapat digunakan dalam pengukuran variabel komunikasi. Komunikasi dalam organisasi berperan dalam penyampaian informasi, koordinasi pekerjaan, serta pembentukan pemahaman bersama antara anggota organisasi (Wahyuni et al., 2022). Ketepatan pengukuran komunikasi menjadi penting karena kualitas interaksi dan penyampaian informasi dapat memengaruhi pengalaman karyawan dalam menjalankan pekerjaan serta berhubungan dengan sikap mereka terhadap organisasi. Selanjutnya, validitas instrumen diuji pada variabel *burnout* yang terdiri atas lima indikator. Hasil pengujian tersebut disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas *Burnout* (X3)

Item	p-value	Alpha	Keterangan
X3.1	0.000	0.05	Valid
X3.2	0.000	0.05	Valid
X3.3	0.000	0.05	Valid
X3.4	0.000	0.05	Valid
X3.5	0.000	0.05	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Hasil pada Tabel 3 menunjukkan bahwa indikator X3.1 sampai X3.5 memperoleh p-value sebesar 0,000 sehingga seluruh item *burnout* dinyatakan valid. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kelima indikator dapat digunakan untuk mengukur konstruk *burnout* dalam penelitian. *Burnout* berkaitan dengan kondisi kelelahan yang berkembang akibat tuntutan pekerjaan dan dapat memengaruhi pengalaman psikologis serta perilaku karyawan dalam organisasi (Wardani & Amalia, 2021). Penggunaan indikator yang valid memungkinkan kondisi *burnout* diposisikan secara lebih tepat ketika dianalisis bersama pengembangan karir dan komunikasi dalam kaitannya dengan *Turnover Intention*. Pengujian validitas terakhir diarahkan pada variabel *Turnover Intention* sebagai variabel dependen penelitian. Hasil pengujiannya disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas *Turnover Intention* (Y)

Item	p-value	Alpha	Keterangan
Y.1	0.000	0.05	Valid
Y.2	0.000	0.05	Valid
Y.3	0.000	0.05	Valid
Y.4	0.000	0.05	Valid
Y.5	0.000	0.05	Valid
Y.6	0.000	0.05	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh enam indikator *Turnover Intention* memperoleh p-value sebesar 0,000, sehingga semua item dinyatakan valid pada alpha 0,05. Hasil tersebut memastikan bahwa indikator Y.1 sampai Y.6 dapat digunakan untuk merepresentasikan konstruk *Turnover Intention* dalam penelitian. *Turnover Intention* menggambarkan kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi dan perlu dibedakan dari turnover aktual yang merupakan tindakan perpindahan kerja (Putranti, 2022). Validitas indikator pada variabel dependen menjadi penting karena ketepatan pengukuran *Turnover Intention* akan menentukan kualitas analisis mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan kecenderungan tersebut. Setelah seluruh indikator pada keempat variabel memenuhi kriteria validitas, tahap berikutnya adalah menguji konsistensi internal instrumen melalui uji reliabilitas. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Pengembangan Karir	0.947	> 0.60	Reliable
Komunikasi	0.946	> 0.60	Reliable
<i>Burnout</i>	0.952	> 0.60	Reliable
<i>Turnover Intention</i>	0.958	> 0.60	Reliable

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 5, nilai Cronbach's Alpha untuk pengembangan karir sebesar 0,947, komunikasi sebesar 0,946, *burnout* sebesar 0,952, dan *Turnover Intention* sebesar 0,958. Seluruh nilai tersebut lebih besar daripada standar 0,60 sehingga seluruh variabel dinyatakan reliable. Nilai alpha yang tinggi menunjukkan bahwa item-item dalam setiap konstruk memiliki konsistensi internal yang kuat untuk digunakan sebagai alat ukur penelitian. Konsistensi tersebut memperkuat hasil uji validitas karena instrumen tidak hanya mampu mengukur konstruk yang dituju, tetapi juga memberikan keteraturan antaritem dalam konstruk yang sama (Ghozali, 2018). Hasil validitas dan reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat indikator yang perlu dikeluarkan dari instrumen penelitian sebelum analisis berikutnya dilakukan. Instrumen yang telah memenuhi kedua kriteria tersebut selanjutnya dapat digunakan untuk pengujian asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda.

Uji Asumsi Klasik dan Kelayakan Analisis

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan statistik sehingga estimasi hubungan antara pengembangan karir, komunikasi, *burnout*, dan *Turnover Intention* dapat diinterpretasikan secara memadai. Pengujian dalam penelitian ini meliputi multikolinearitas, autokorelasi, heteroskedastisitas, dan normalitas residual. Pemeriksaan tersebut diperlukan karena pelanggaran asumsi dapat memengaruhi ketepatan estimasi koefisien serta pengujian statistik dalam regresi linear berganda (Ghozali, 2018). Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear yang terlalu kuat antarvariabel independen dalam model. Kriteria yang digunakan adalah nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10. Hasil pengujian multikolinearitas disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Constant			15.258	1.872		8.152	.000
Pengembangan Karir	0.986	1.014	-0.478	.059	-.490	-8.132	.000
Komunikasi	0.997	1.003	-0.262	.065	-.243	-4.063	.000
<i>Burnout</i>	0.990	1.010	.758	.065	.702	11.684	.000

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 6, nilai tolerance pengembangan karir sebesar 0,986, komunikasi sebesar 0,997, dan *burnout* sebesar 0,990. Ketiga nilai tersebut berada di atas batas 0,10, sedangkan nilai VIF masing-masing sebesar 1,014, 1,003, dan 1,010 yang seluruhnya berada di bawah 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antarvariabel independen dalam model penelitian. Artinya, pengembangan karir, komunikasi, dan *burnout* tidak menunjukkan tumpang tindih linear yang berlebihan sehingga masing-masing variabel masih dapat dipertahankan sebagai prediktor dalam analisis regresi. Kondisi ini memberikan dasar statistik yang memadai untuk melanjutkan pemeriksaan terhadap pola residual melalui uji autokorelasi. Uji autokorelasi dilakukan menggunakan Runs Test untuk melihat apakah residual tersusun secara acak atau menunjukkan pola tertentu.

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi

Test Value	Cases < Test Value	Cases >= Test Value	Total Cases	Number of Runs	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
-0.15859	39	39	78	40	.000	1.000

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Tabel 7 menunjukkan nilai Test Value sebesar -0,15859 dengan jumlah kasus di bawah nilai tersebut sebanyak 39 dan kasus yang berada pada atau di atas nilai tersebut sebanyak 39. Jumlah keseluruhan observasi mencapai 78 dengan Number of Runs sebesar 40 dan nilai Z sebesar 0,000. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 1,000 lebih besar daripada 0,05 sehingga tidak terdapat indikasi autokorelasi dalam residual model. Hasil tersebut menunjukkan bahwa residual tidak memperlihatkan pola sistematis yang mengindikasikan keterkaitan antarurutan pengamatan. Pemeriksaan selanjutnya diarahkan pada heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa residual memiliki varians yang relatif konsisten pada berbagai tingkat variabel independen. Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode Glejser dengan melihat nilai signifikansi masing-masing variabel independen.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
Constant	.051
Pengembangan Karir	.765
Komunikasi	.744
<i>Burnout</i>	.559

Sumber: Data primer diolah, 2026

Hasil pada Tabel 8 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,765 untuk pengembangan karir, 0,744 untuk komunikasi, dan 0,559 untuk *burnout*. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar daripada 0,05 sehingga tidak ditemukan indikasi heteroskedastisitas pada model regresi. Artinya, variasi residual tidak menunjukkan perubahan yang sistematis berdasarkan tingkat variabel independen yang digunakan. Pemenuhan asumsi tersebut penting karena model regresi dengan varians residual yang tidak konstan dapat menghasilkan estimasi standard error yang kurang tepat dan memengaruhi pengujian hipotesis (Ghozali, 2018). Hasil uji heteroskedastisitas tersebut memperkuat kelayakan model untuk dilanjutkan pada pemeriksaan distribusi residual. Pemeriksaan terakhir dilakukan melalui uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	Unstandardized Residual
N	78
Mean	.0000000
Std. Deviation	2.56753460
Absolute	.056
Positive	.056
Negative	-.050
Test Statistic	.056
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 9, jumlah observasi yang dianalisis sebanyak 78 dengan nilai mean residual sebesar 0,0000000 dan standar deviasi sebesar 2,56753460. Nilai Test Statistic sebesar 0,056 dan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 menunjukkan bahwa nilai signifikansi berada di atas batas 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa residual model memenuhi asumsi normalitas. Jika dikaitkan dengan hasil pengujian sebelumnya, model juga tidak menunjukkan gejala multikolinearitas, autokorelasi, maupun heteroskedastisitas. Rangkaian hasil tersebut menunjukkan bahwa data memenuhi asumsi dasar yang diperlukan sebelum analisis regresi linear berganda dilakukan, sebagaimana pendekatan pengujian model regresi yang digunakan dalam analisis multivariat (Ghozali, 2018). Kelayakan tersebut memungkinkan pengujian berikutnya diarahkan pada hubungan parsial dan simultan antara pengembangan karir, komunikasi, *burnout*, dan *Turnover Intention*.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention*

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengidentifikasi arah dan besaran hubungan antara pengembangan karir, komunikasi, dan *burnout* dengan *Turnover Intention* secara simultan dalam satu model estimasi. Model ini memungkinkan pengaruh masing-masing variabel independen diamati setelah mempertimbangkan keberadaan variabel independen lainnya. Hasil estimasi menghasilkan persamaan regresi

$$Y = 15.258 - 0.478X_1 - 0.262X_2 + 0.758X_3 + e$$

Dengan *Turnover Intention* sebagai variabel dependen. Nilai konstanta sebesar 15.258 menggambarkan nilai *Turnover Intention* ketika pengembangan karir, komunikasi, dan *burnout* berada pada nilai nol dalam kerangka matematis model. Koefisien pengembangan karir sebesar -0.478 mengindikasikan arah hubungan negatif, sedangkan komunikasi memiliki koefisien -0.262 dan *burnout* memiliki koefisien positif sebesar 0.758. Hasil estimasi lengkap mengenai arah, besaran, dan signifikansi masing-masing koefisien disajikan pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
Model	B			Beta		
1	Constant	15.258	1.872		8.152	.000
	Pengembangan Karir	-0.478	.059	-.490	-8.132	.000
	Komunikasi	-0.262	.065	-.243	-4.063	.000
	<i>Burnout</i>	.758	.065	.702	11.684	.000

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Data primer diolah, 2026

Koefisien pada Tabel 10 memperlihatkan bahwa pengembangan karir memiliki koefisien beta terstandar sebesar -0.490, komunikasi sebesar -0.243, dan *burnout* sebesar 0.702. Nilai tersebut memperlihatkan bahwa ketiga variabel memiliki arah hubungan yang berbeda terhadap *Turnover Intention*, dengan pengembangan karir dan komunikasi bergerak negatif sedangkan *burnout* bergerak positif. Secara substantif, peningkatan kualitas pengembangan karir dalam model berkaitan dengan penurunan *Turnover Intention* sebesar 0.478 satuan ketika variabel lain dikendalikan. Komunikasi juga memiliki arah negatif, sehingga peningkatan kualitas komunikasi berkaitan dengan penurunan *Turnover Intention* sebesar 0.262 satuan pada kondisi variabel lainnya tetap. Sebaliknya, koefisien *burnout* sebesar 0.758 menunjukkan bahwa peningkatan *burnout* berkaitan dengan peningkatan *Turnover Intention* dalam model yang sama. Pola tersebut konsisten dengan pandangan manajemen sumber daya manusia yang menempatkan peluang perkembangan, kualitas interaksi organisasi, dan kondisi psikologis kerja sebagai aspek yang berkaitan dengan keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi (Nurdin et al., 2024). Untuk memastikan apakah masing-masing koefisien tersebut signifikan secara statistik, pengujian parsial dilakukan melalui uji t sebagaimana ditampilkan pada Tabel 11.

Tabel 11. Hasil Uji t

		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
Model		B		Beta		
1	Constant	15.258	1.872		8.152	.000
	Pengembangan Karir	-0.478	.059	-.490	-8.132	.000
	Komunikasi	-0.262	.065	-.243	-4.063	.000
	<i>Burnout</i>	.758	.065	.702	11.684	.000
a. Dependent Variable: <i>Turnover Intention</i>						

Sumber: Data primer diolah, 2026

Hasil uji t memperlihatkan bahwa pengembangan karir memperoleh nilai $t = -8.132$ dengan signifikansi 0.000, sehingga pengaruh parsialnya terhadap *Turnover Intention* signifikan pada tingkat 5 persen. Komunikasi memperoleh nilai $t = -4.063$ dengan signifikansi 0.000, yang juga menunjukkan adanya pengaruh parsial yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. *Burnout* menghasilkan nilai $t = 11.684$ dengan signifikansi 0.000, sehingga variabel tersebut memiliki pengaruh parsial yang signifikan dengan arah positif. Ketiga nilai signifikansi berada di bawah 0.05, sehingga hubungan yang diidentifikasi oleh model tidak hanya berasal dari variasi koefisien yang bersifat acak dalam sampel. Temuan mengenai *burnout* sejalan dengan Jirman dan Wibowo (2025) serta Kirani et al. (2025), yang sama-sama melaporkan keterkaitan *burnout* dengan *Turnover Intention* pada konteks tenaga kerja yang berbeda. Sementara itu, arah negatif pengembangan karir memiliki kesesuaian dengan temuan Safitri dan Wahyudi (2025) serta Wulansari (2025) mengenai keterkaitan pengembangan karir dengan *Turnover Intention*. Secara keseluruhan, hasil uji parsial memberikan dasar empiris untuk membaca ketiga variabel independen sebagai prediktor yang memiliki kontribusi tersendiri terhadap *Turnover Intention*.

Pengujian selanjutnya diarahkan pada kemampuan ketiga variabel independen untuk menjelaskan *Turnover Intention* secara bersama-sama melalui uji F. Nilai Sum of Squares Regression sebesar 1410.193 dibandingkan dengan Residual sebesar 507.602 memperlihatkan bahwa bagian variasi yang dapat diterangkan oleh model lebih besar daripada variasi yang tersisa pada residual. Dengan derajat bebas 3 untuk regresi dan 74 untuk residual, model menghasilkan Mean Square sebesar 470.064 pada regresi dan 6.859 pada residual. Rasio kedua nilai tersebut menghasilkan $F = 68.528$, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0.000 berada di bawah batas 0.05. Rincian pengujian model secara simultan disajikan pada Tabel 12.

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1410.193	3	470.064	68.528	.000 ^b
Residual	507.602	74	6.859		
Total	1917.795	77			
a. Dependen Variabel: <i>Turnover Intention</i>					
b. Predictors: (constant), <i>Burnout</i> , Komunikasi, Pengembangan Karir					

Sumber: Data primer diolah, 2026

Nilai $F = 68.528$ dengan signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa pengembangan karir, komunikasi, dan *burnout* secara simultan memiliki hubungan yang signifikan dengan *Turnover Intention*. Hasil tersebut berarti model yang memasukkan ketiga variabel independen memberikan penjelasan yang bermakna terhadap variasi *Turnover Intention* dibandingkan model tanpa prediktor tersebut. Secara teoritis, temuan ini memperlihatkan bahwa *Turnover Intention* tidak hanya berkaitan dengan satu dimensi pengalaman kerja, tetapi dapat terbentuk melalui interaksi antara peluang perkembangan, proses komunikasi, dan kondisi kelelahan kerja. Perspektif perilaku organisasi menempatkan keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi dalam konteks yang dipengaruhi oleh berbagai kondisi individual dan organisasional secara bersamaan (Wahyuni et al., 2022). Hasil simultan ini juga relevan dengan penelitian Yani et al. (2024) yang menguji beberapa faktor organisasi dan pekerjaan secara bersama-sama dalam menjelaskan *Turnover Intention*. Kelayakan model tersebut selanjutnya dapat dilihat dari besarnya proporsi variasi *Turnover Intention* yang mampu dijelaskan oleh ketiga variabel independen melalui koefisien determinasi.

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar variasi *Turnover Intention* yang dapat diterangkan oleh kombinasi pengembangan karir, komunikasi, dan *burnout* dalam model regresi. Nilai R sebesar 0.858 menunjukkan adanya keterkaitan model yang kuat antara variabel independen secara bersama-sama dengan *Turnover Intention*. Nilai R^2 sebesar 0.735 berarti 73.5 persen variasi *Turnover Intention* dalam sampel dapat dijelaskan oleh ketiga variabel yang dimasukkan ke dalam model. Setelah mempertimbangkan jumlah prediktor dan ukuran sampel, nilai Adjusted R^2 sebesar 0.725 menunjukkan bahwa 72.5 persen variasi *Turnover Intention* tetap dapat diterangkan oleh model setelah dilakukan penyesuaian. Sementara itu, sebesar 27.5 persen variasi lainnya berada di luar cakupan model dan dapat berkaitan dengan faktor lain yang tidak dianalisis, seperti kompensasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, komitmen organisasi, lingkungan kerja, atau job insecurity. Nilai koefisien determinasi tersebut disajikan pada Tabel 13.

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	.735	.725	2.61906
a. Predictors: (constant), <i>Burnout</i> , Komunikasi, Pengembangan Karir				
b. Dependen Variabel: <i>Turnover Intention</i>				

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Besarnya Adjusted R^2 sebesar 0.725 menempatkan model pada tingkat kemampuan penjelasan yang substansial terhadap variasi *Turnover Intention* dalam data penelitian. Angka tersebut tidak berarti bahwa seluruh perubahan *Turnover Intention* ditentukan oleh ketiga variabel tersebut, karena masih terdapat 27.5 persen variasi yang berkaitan dengan faktor lain di luar model. Temuan ini juga memperlihatkan bahwa *burnout* memiliki koefisien beta terstandar paling besar, yaitu 0.702, sedangkan pengembangan karir sebesar -0.490 dan komunikasi sebesar -0.243, sehingga kontribusi relatif masing-masing prediktor dalam model dapat dibaca melalui besaran koefisien terstandarnya tanpa mengabaikan konteks variabel lain. Literatur mengenai *Turnover Intention* juga memperlihatkan bahwa faktor pekerjaan, organisasi, dan kondisi psikologis dapat memiliki keterkaitan yang berbeda sesuai dengan

karakteristik populasi dan lingkungan kerja yang diteliti (Putranti, 2022). Pada konteks PT Valbury Asia Futures Cabang Solo, kombinasi ketiga prediktor tersebut memberikan model yang secara statistik signifikan dan mampu menjelaskan sebagian besar variasi *Turnover Intention* pada 78 responden. Rangkaian hasil regresi, uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi tersebut menjadi dasar untuk menginterpretasikan secara lebih mendalam hubungan pengembangan karir, komunikasi, dan *burnout* dengan *Turnover Intention* pada bagian pembahasan berikutnya.

Pengaruh Komunikasi dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention*

Komunikasi dan *burnout* memperlihatkan arah hubungan yang berbeda terhadap *turnover intention* berdasarkan hasil regresi yang telah disajikan pada Tabel 10. Variabel komunikasi memiliki koefisien regresi sebesar -0.262 dengan nilai Beta -0.243, sedangkan *burnout* memiliki koefisien sebesar 0.758 dengan Beta 0.702. Arah negatif pada komunikasi menunjukkan bahwa peningkatan kualitas komunikasi berkaitan dengan kecenderungan *turnover intention* yang lebih rendah ketika pengembangan karir dan *burnout* diperhitungkan secara bersamaan. Sebaliknya, arah positif pada *burnout* menunjukkan bahwa peningkatan *burnout* berkaitan dengan meningkatnya *turnover intention*. Perbedaan arah tersebut menggambarkan bahwa kualitas interaksi organisasi dan kondisi kelelahan kerja memiliki konsekuensi yang berbeda dalam kaitannya dengan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Komunikasi dalam organisasi tidak hanya berkaitan dengan penyampaian informasi, tetapi juga mencakup koordinasi, kejelasan pekerjaan, dan pembentukan hubungan kerja yang mendukung aktivitas karyawan (Wahyuni et al., 2022).

Pengaruh komunikasi secara parsial dapat dilihat kembali pada Tabel 11 yang menunjukkan nilai $t = -4.063$ dengan signifikansi 0.000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05, sehingga komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Koefisien negatif sebesar -0.262 menunjukkan bahwa peningkatan komunikasi sebesar satu satuan berkaitan dengan penurunan *turnover intention* sebesar 0.262 satuan dengan asumsi pengembangan karir dan *burnout* berada dalam kondisi tetap. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa komunikasi yang lebih efektif dapat berkaitan dengan kondisi kerja yang lebih mampu mempertahankan karyawan. Hia dan Adam (2024) menemukan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap *turnover intention*, sedangkan Prasetyo et al. (2024) menunjukkan bahwa komunikasi organisasi menjadi salah satu faktor yang berkaitan dengan *turnover intention* ketika dianalisis bersama stres kerja dan gaya kepemimpinan. Hasil tersebut memberikan konteks empiris bahwa komunikasi merupakan salah satu aspek organisasi yang relevan dalam memahami kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Kualitas komunikasi dapat memengaruhi pengalaman kerja melalui kejelasan instruksi, kelancaran koordinasi, keterbukaan informasi, dan kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan kendala pekerjaan. Ketika informasi mengenai tugas, target, prosedur, dan perubahan pekerjaan dapat diterima secara jelas, ketidakpastian yang berpotensi menimbulkan tekanan kerja dapat diminimalkan. Komunikasi dua arah juga dapat menciptakan ruang interaksi yang memungkinkan persoalan pekerjaan ditangani sebelum berkembang menjadi konflik atau ketidakpuasan. Widagdo et al. (2025) menunjukkan bahwa komunikasi dapat berhubungan dengan *turnover intention* melalui motivasi, sehingga hubungan komunikasi dengan kecenderungan turnover dapat berlangsung melalui mekanisme organisasi yang lebih kompleks. Putra et al. (2025) juga menempatkan komunikasi sebagai bagian dari pengelolaan sumber daya manusia yang mendukung hubungan kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks hasil penelitian ini, koefisien negatif komunikasi menunjukkan bahwa kualitas proses komunikasi memiliki keterkaitan nyata dengan rendahnya *turnover intention* setelah pengaruh pengembangan karir dan *burnout* dikendalikan.

Berbeda dari komunikasi, *burnout* menunjukkan hubungan positif terhadap *turnover intention* berdasarkan hasil pada Tabel 10. Koefisien regresi sebesar 0.758 dengan Beta 0.702 menunjukkan bahwa *burnout* memiliki arah hubungan positif sekaligus koefisien terstandar yang relatif paling besar dibandingkan variabel independen lainnya. Hasil uji t pada Tabel 11 memperlihatkan nilai $t = 11.684$ dengan signifikansi 0.000, sehingga pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* dinyatakan signifikan. Koefisien positif tersebut berarti bahwa peningkatan satu satuan *burnout* berkaitan dengan peningkatan *turnover intention* sebesar 0.758 satuan ketika pengembangan karir dan komunikasi dianggap konstan. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa semakin tinggi kelelahan kerja yang dialami karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk mempertimbangkan meninggalkan

organisasi. Wardani dan Amalia (2021) menjelaskan *burnout* sebagai kondisi kelelahan yang berkaitan dengan tekanan pekerjaan dan sumber daya psikologis individu dalam menghadapi tuntutan kerja.

Hubungan positif tersebut memperoleh dukungan dari sejumlah penelitian empiris yang membahas *burnout* dan *turnover intention*. Jirman dan Wibowo (2025) menemukan bahwa *burnout* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Media Karya Semarang, sedangkan Kirani et al. (2025) menemukan pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di Kota Samarinda. Mardiansyah dan Arianto (2025) juga memasukkan *burnout* bersama *work-family conflict* dan lingkungan kerja dalam menjelaskan *turnover intention* karyawan. Kesamaan temuan tersebut menunjukkan bahwa kelelahan kerja merupakan kondisi yang relevan dalam memahami kecenderungan perpindahan karyawan pada konteks pekerjaan yang berbeda. Dalam penelitian ini, nilai Beta sebesar 0.702 menunjukkan kontribusi relatif *burnout* yang lebih besar dibandingkan komunikasi maupun pengembangan karir dalam model regresi. Besaran Beta tersebut menunjukkan kekuatan relatif koefisien dalam model dan tidak dapat diperlakukan sebagai bukti bahwa *burnout* merupakan satu-satunya penyebab *turnover intention*. Posisi komunikasi dan *burnout* dalam model dapat diringkas melalui sintesis konseptual berikut.

Tabel 14. Sintesis Pengaruh Komunikasi dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention*

Variabel	Arah Hubungan	Interpretasi
Komunikasi (X2)	Negatif	Peningkatan kualitas komunikasi berkaitan dengan penurunan <i>turnover intention</i> , terutama melalui kejelasan informasi, koordinasi, dan kualitas interaksi kerja.
<i>Burnout</i> (X3)	Positif	Peningkatan <i>burnout</i> berkaitan dengan peningkatan <i>turnover intention</i> seiring bertambahnya kelelahan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

Tabel 14 memperlihatkan bahwa komunikasi dan *burnout* memiliki arah hubungan yang berlawanan terhadap *turnover intention*, meskipun keduanya sama-sama menunjukkan pengaruh yang signifikan. Komunikasi merepresentasikan aspek interaksional dalam lingkungan kerja, sedangkan *burnout* merepresentasikan kondisi kelelahan yang berkaitan dengan tuntutan pekerjaan. Hubungan negatif komunikasi menunjukkan bahwa kualitas interaksi organisasi berkaitan dengan kecenderungan *turnover intention* yang lebih rendah, sedangkan hubungan positif *burnout* menunjukkan pola yang berlawanan. Misbakhudin (2023) memperlihatkan bahwa *turnover intention* dapat dikaji melalui kombinasi berbagai faktor pekerjaan, termasuk pengembangan karir, lingkungan kerja, stres kerja, kompensasi, dan *burnout*. Perspektif tersebut mendukung pemahaman bahwa kecenderungan turnover terbentuk dalam lingkungan organisasi yang memiliki banyak determinan, bukan hanya melalui satu kondisi individual. Ardan dan Jaelani (2021) juga menempatkan *turnover intention* sebagai persoalan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan keberlangsungan tenaga kerja dan kualitas kinerja organisasi.

Kedua variabel tersebut selanjutnya perlu ditempatkan dalam struktur model yang lebih luas sebagaimana terlihat pada Tabel 12 dan Tabel 13. Tabel 12 menunjukkan nilai $F = 68.528$ dengan signifikansi 0.000, sehingga pengembangan karir, komunikasi, dan *burnout* secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Tabel 13 menunjukkan nilai $R^2 = 0.735$ dan Adjusted $R^2 = 0.725$, sehingga 72.5 persen variasi *turnover intention* dapat dijelaskan oleh ketiga variabel dalam model setelah dilakukan penyesuaian. Hasil tersebut menempatkan komunikasi dan *burnout* sebagai bagian dari kombinasi faktor yang secara bersama-sama memberikan penjelasan terhadap variasi *turnover intention*. Yani et al. (2024) menunjukkan bahwa *turnover intention* dapat dianalisis melalui beberapa kondisi pekerjaan dan organisasi secara simultan, sementara Prajitno et al. (2025) memperlihatkan relevansi pengembangan karir bersama faktor pekerjaan lainnya dalam menjelaskan *turnover intention*. Sebesar 27.5 persen variasi yang belum dijelaskan oleh model menunjukkan adanya ruang bagi faktor lain seperti kompensasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, komitmen organisasi, atau *job insecurity* untuk dipertimbangkan dalam penelitian lanjutan (Wahyudi,

2024). Secara keseluruhan, hasil pada Tabel 10–13 memperlihatkan bahwa komunikasi dan *burnout* memiliki hubungan signifikan dengan *turnover intention* dengan arah yang berlawanan, sementara model secara keseluruhan mampu menjelaskan proporsi variasi yang cukup besar pada data penelitian.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Valbury Asia Futures Cabang Solo, dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,478 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Arah negatif tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan karir yang diterima karyawan, semakin rendah kecenderungan karyawan untuk memiliki keinginan meninggalkan perusahaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kesempatan untuk memperoleh perkembangan karir, peningkatan kapasitas, dan prospek pekerjaan yang lebih baik berkaitan dengan kecenderungan karyawan untuk mempertahankan keberadaannya dalam organisasi. Komunikasi juga terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,262 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin efektif komunikasi yang berlangsung di dalam perusahaan, semakin rendah kecenderungan karyawan untuk memiliki *turnover intention*. Komunikasi yang jelas, terbuka, dan mendukung koordinasi pekerjaan menjadi bagian dari kondisi organisasi yang berkaitan dengan keberlangsungan hubungan kerja karyawan. Temuan ini mengonfirmasi bahwa pengembangan karir dan komunikasi memiliki arah hubungan yang berlawanan dengan *turnover intention*, sehingga peningkatan kedua aspek tersebut berkaitan dengan kecenderungan turnover yang lebih rendah.

Sementara itu, *burnout* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Valbury Asia Futures Cabang Solo, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,758 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Arah positif tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk memiliki *turnover intention*. Kondisi tersebut menegaskan bahwa kelelahan yang muncul akibat tuntutan pekerjaan dapat berkaitan dengan meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Hasil uji simultan juga menunjukkan bahwa pengembangan karir, komunikasi, dan *burnout* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai $F = 68,528$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Model penelitian memiliki nilai Adjusted R^2 sebesar 0,725, yang berarti pengembangan karir, komunikasi, dan *burnout* mampu menjelaskan 72,5% variasi *turnover intention*, sedangkan 27,5% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian. Secara substantif, hasil tersebut memperlihatkan bahwa upaya memahami *turnover intention* karyawan perlu memperhatikan peluang perkembangan karir, kualitas komunikasi organisasi, serta kondisi kelelahan kerja secara bersamaan. Ketiga temuan tersebut memberikan gambaran empiris bahwa penguatan pengembangan karir dan komunikasi serta pengelolaan *burnout* merupakan aspek yang berkaitan dengan kecenderungan *turnover intention* pada karyawan PT Valbury Asia Futures Cabang Solo.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z., Latif, M., & Syukri, A. (2022). *Pengembangan Karir: Sebuah Riset Mengenai Pengembangan Karir yang Dipengaruhi oleh Budaya Akademik, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*. Zabags Qu Publish.
- Almurthado, A. K., & Djastuti, I. (2024). *Analisis Pengaruh Work-Life Balance terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan CV. Chaidar Kabupaten Bogor)* (Doctoral dissertation, UNDIP: Fakultas Ekonomika dan Bisnis). <https://repofeb.undip.ac.id/15492/>
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. CV Pena Persada.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management* (13th ed.). Pearson.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanifa, I. N., & Santoso, B. (2024). The effect of person-organization fit, person-job fit, and work engagement on *Turnover Intention* at PT. Victory International Futures Spazio Surabaya employees. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(5), 1540–1550. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11792>

- Hia, K., & Adam, A. A. (2024). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, komunikasi, dan motivasi terhadap *Turnover Intention* pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif. *Jurnal Widya*, 5(2), 1088–1103. <https://doi.org/10.54593/awl.v5i2.302>
- Jirman, & Wibowo, B. T. (2025). Pengaruh work stress dan *burnout* terhadap *Turnover Intention* (studi kasus pada karyawan CV. Media Karya Semarang). *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 22(3), 742–749. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v22i3.19944>
- Kirani, A. P., Astuti, T., & Damayanti, D. D. (2025). Pengaruh *burnout* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan generasi Z di Kota Samarinda. *Journal of Psychology Students*, 4(2), 124–129. <https://doi.org/10.15575/jops.v4i2.49695>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mardiansyah, A., & Arianto, T. (2025). Pengaruh *burnout*, work family conflict dan lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* PT. Bank Syariah Indonesia. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 6(2), 531–549. <https://doi.org/10.36085/jems.v6i2.8335>
- Miles, J. A. (2012). *Management and Organization Theory: A Jossey-Bass Reader*. Jossey-Bass.
- Misbakhudin, A. (2023). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan karir, stres kerja dan *burnout* terhadap tingkat *Turnover Intention*. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 4(1), 53-63. <https://doi.org/10.32815/jpro.v4i1.1692>
- Narpati, B., Andrian, A., & Nursal, M. F. (2020). Pengaruh *Turnover Intention* dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja Sales Promotion Girl (SPG) Matahari Department Store–Bekasi. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(2), 174–188. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i2.4819>
- Nurdin, I., Imelda, D. Q., Budiarti, I. N., & Dwiyanto. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Talenta untuk Kinerja Optimal*. PT Media Penerbit Indonesia.
- Oktavia, E., & Arif, F. (2026). Pengaruh Pengembangan Karir dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Progress Group Tangerang Selatan. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 13(2), 131-136. <https://doi.org/10.55171/apjms.v13i2.1807>
- Prajitno, M., Nugroho, E., & Widjaja, L. K. (2025). Pengaruh work-life balance, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada generasi milenial di PT Kohjing Visi Media Jember. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 6(5), 4296–4304. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i5.6213>
- Prasetyo, W. A., Ermawati, E., & Resty, F. (2024). Pengaruh stres kerja, gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Keza Lintas Buana (KLB) Sumsel (studi kasus divisi 3 Barat tahun 2024). *Menara Ilmu: Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, 18(1). <https://doi.org/10.31869/mi.v18i1.5810>
- Putra, M. A., Suryani, E., Bismark, O. P., & Yanti, T. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. PT Serasi Media Teknologi.
- Putranti, H. R. D. (2022). *Turnover Intention*. CV Eureka Media Aksara.
- Safitri, R. F., & Wahyudi, W. (2025). Pengaruh organizational justice, job insecurity dan pengembangan karir terhadap *Turnover Intention*: (Studi pada karyawan Mood Studios di Jakarta Selatan). *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis dan Digital*, 2(1), 194–209. <https://doi.org/10.61132/jimakebidi.v2i1.468>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Ed. 2, Cet. 5). Alfabeta.
- Sukanti, Astuti, A., Zulqarnain, Nasution, F., Nur'aini, & Zilawati. (2021). *Psikolog Manajemen*. Deepublish.
- Tampubolon, L. R. U. (2026). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT Penerbit Qriset Indonesia.
- Thamrin, S. (2023). *Dari Komitmen Menuju Organisasi Unggul: Strategi Efektif Mewujudkan Organisasi yang Tangguh Dan Inovatif*. CV Global Kreatif Media.
- Umar, H. (2019). *Metode Riset Manajemen Perusahaan: Langkah Cepat dan Tepat Menyusun Tesis dan Disertasi*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wahyudi, W. (2024). *Turnover Intention* pada karyawan: Apakah dipengaruhi oleh komitmen organisasional, keadilan organisasional, dan pengembangan karir? *Al-Isyraq: Jurnal Bimbingan, Penyuluhan, dan Konseling Islam*, 7(1), 69–78. <https://doi.org/10.59027/alisyraq.v7i1.515>

- Wahyuni, P., Kusumawati, D. A., & Widyatmojo, P. (2022). *Perilaku Organisasional: Teori dan Aplikasi Penelitian*. Deepublish.
- Wakhinuddin. (2020). *Perkembangan Karir: Konsep dan Implikasinya*. UNP Press.
- Wardani, L. M. I., & Amalia, W. N. (2021). *Psychological Capital, Job Insecurity, dan Burnout*. Penerbit NEM.
- Wardani, L. M. I., & Hapsari, S. A. (2022). *Religiosity, Burnout, dan Work-Family Conflict pada Tenaga Kesehatan*. Penerbit NEM.
- Widagdo, T. Y., Sujito, & Utaminingsih, A. (2025). Pengaruh beban kerja, kompensasi, komunikasi terhadap *Turnover Intention* melalui motivasi di TRC. *CAPITAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 9(1), 39–51. <https://doi.org/10.25273/capital.v9i1.19948>
- Wiratama, R. A. A., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung. *EMAS: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 3(8), 190–199. <https://doi.org/10.36733/emas.v3i8.4242>
- Wulansari, P. (2025). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada generasi Z di Indonesia. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 2(2), 133–146. <https://doi.org/10.71282/jurmie.v2i2.134>
- Yani, E., Erlina, Y., Ernawati, Noviarni, & Sumiarni, E. (2024). Pengaruh pengembangan karir, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Hyunki Abhimata Perkasa Palembang. *Equivalent: Journal of Economic, Accounting and Management*, 2(2), 501–517. <https://doi.org/10.61994/equivalent.v2i2.644>