

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN BURNOUT TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. PROGRESS GROUP TANGERANG SELATAN**

Elya Oktavia<sup>1</sup>, Fathan Arif<sup>2</sup>

1,2 Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang

**Article Info**

**Abstract**

**Keywords:**

Career Development, Burnout, Turnover Intention, Human Resource Management

*This study aims to determine the effect of career development and burnout on turnover intention at PT. Progress Group, South Tangerang. The method used is an associative approach with a quantitative approach, using primary and secondary data. The population in this study consisted of 61 employees of PT. Progress Group. The sampling technique used was saturated sampling (census), obtaining 61 respondents. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination, and hypothesis testing.*

*The results show that career development has a positive and significant effect on turnover intention, with the regression equation  $Y = 9.645 + 0.407X_1$ , a correlation value of 0.503 (fairly strong relationship), a coefficient of determination of 25.3%, and  $t_{count} > t_{table}$  ( $4.471 > 2.0071$ ). Burnout has a positive and significant effect on turnover intention, with the regression equation  $Y = 1.189 + 0.572X_2$ , a correlation value of 0.875 (very strong relationship), a coefficient of determination of 76.6%, and  $t_{count} > t_{table}$  ( $13.914 > 2.0071$ ). Career development and burnout simultaneously have a significant effect on turnover intention, with the regression equation  $Y = 3.369 - 0.071X_1 + 0.608X_2$ , a correlation value of 0.878 (very strong relationship), a coefficient of determination of 77.1%, and  $F_{count} > F_{table}$  ( $97.647 > 3.156$ ), while the remaining 22.9% is influenced by other factors not examined in this study.*

**Corresponding Author:**

elyaoktavia73@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan burnout terhadap turnover intention karyawan pada PT. Progress Group, Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah pendekatan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, menggunakan data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 61 karyawan PT. Progress Group. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh (sensus), sehingga diperoleh 61 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, dengan persamaan regresi  $Y = 9,645 + 0,407X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,503 (hubungan cukup kuat), koefisien determinasi sebesar 25,3%, dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,471 > 2,0071$ ). Burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, dengan persamaan regresi  $Y = 1,189 + 0,572X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,875 (hubungan sangat kuat), koefisien determinasi sebesar 76,6%, dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $13,914 > 2,0071$ ). Pengembangan karir dan burnout secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, dengan persamaan regresi  $Y = 3,369 - 0,071X_1 + 0,608X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,878 (hubungan sangat kuat), koefisien determinasi sebesar 77,1%, dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $97,647 > 3,156$ ), sedangkan sisanya sebesar 22,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**The Asia Pacific Journal of Management Studies**

Volume 13 dan Nomor 2

Mei - Agustus 2026

Hal. 131 - 136



©2026 APJMS. This is an Open Access Article distributed theCreative Commons Attribution- NonCommercial 4.0 International License.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena karyawan berperan aktif dalam menjalankan seluruh aktivitas operasional dan proses pengambilan keputusan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berdampak positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan pengelolaan yang buruk dapat memunculkan berbagai permasalahan, salah satunya adalah tingkat turnover karyawan yang tinggi.

PT. Progress Group merupakan perusahaan yang berlokasi di Jalan Puspipetek Raya Serpong Kota, Kelurahan Setu, Kecamatan Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, dengan jumlah karyawan sebanyak 61 orang. Data internal perusahaan menunjukkan tingkat kepuasan karyawan terhadap pengembangan karir terus menurun selama periode 2021-2024, antara lain pada indikator kesempatan promosi yang turun dari 50% menjadi 43%, akses terhadap pelatihan yang turun dari 52% menjadi 45%, dan dukungan manajemen terhadap karir yang turun dari 55% menjadi 48%.

Pada periode yang sama, tingkat burnout karyawan menunjukkan tren peningkatan pada seluruh dimensi yang diukur, yaitu kelelahan emosional meningkat dari 55% menjadi 62%, depersonalisasi meningkat dari 45% menjadi 52%, dan penurunan prestasi personal meningkat dari 40% menjadi 48%. Peningkatan ini mengindikasikan bahwa tekanan kerja yang dialami karyawan semakin tinggi dari tahun ke tahun.

Kondisi tersebut sejalan dengan meningkatnya niat keluar (turnover intention) karyawan, di mana keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain meningkat dari 55% menjadi 70%, dan rencana meninggalkan organisasi dalam satu tahun meningkat dari 40% menjadi 55% pada periode 2021-2024. Fenomena ini mengindikasikan adanya keterkaitan antara rendahnya pengembangan karir dan tingginya burnout dengan meningkatnya turnover intention karyawan di PT. Progress Group.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan burnout, baik secara parsial maupun simultan, terhadap turnover intention karyawan pada PT. Progress Group Tangerang Selatan.

## Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan tenaga kerja agar mampu bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai aset penting yang perlu dikembangkan, diarahkan, dan dipelihara agar dapat memberikan kontribusi optimal bagi keberlanjutan organisasi.

## Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan proses yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengalaman, dan kualifikasi karyawan agar dapat mencapai tujuan karir yang diinginkan. Pengembangan karir merupakan hak yang dapat diusahakan karyawan untuk mencapai posisi tertentu, serta berorientasi pada pertumbuhan perusahaan dalam menghadapi tantangan bisnis di masa depan. Semakin rendah peluang pengembangan karir yang dirasakan karyawan, semakin besar kecenderungan karyawan untuk mencari peluang kerja di luar perusahaan.

## Burnout

Burnout adalah kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh stres berkepanjangan, biasanya berkaitan dengan pekerjaan atau tugas yang sangat menuntut. Burnout merupakan proses di mana sikap dan tingkah laku individu berubah menjadi negatif dalam merespons pekerjaannya, yang muncul akibat ketidakseimbangan antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapinya.

## Turnover Intention

Turnover intention merupakan indikator yang menggambarkan keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja, dan sering dianggap sebagai langkah awal sebelum keputusan berhenti bekerja secara nyata diambil. Ciri

turnover intention dapat dilihat dari timbulnya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan, mencari pekerjaan baru, atau mencari profesi baru.

### Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu pengembangan karir sebagai variabel X1, burnout sebagai variabel X2, dan turnover intention sebagai variabel Y. Pengembangan karir dan burnout diduga berpengaruh terhadap turnover intention baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: (1) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap turnover intention karyawan pada PT. Progress Group; (2) burnout berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap turnover intention karyawan pada PT. Progress Group; dan (3) pengembangan karir dan burnout berpengaruh signifikan secara simultan terhadap turnover intention karyawan pada PT. Progress Group.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, yaitu untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Objek penelitian adalah karyawan PT. Progress Group yang berlokasi di Tangerang Selatan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner berskala Likert secara daring melalui google form, serta data sekunder dari perusahaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Progress Group pada tahun 2025 yang berjumlah 61 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan teknik sampel jenuh (sensus), sehingga seluruh anggota populasi yaitu 61 orang dijadikan sebagai responden penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi), analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Pengolahan data

dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS versi 27.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel pengembangan karir, burnout, dan turnover intention dinyatakan valid, karena nilai r hitung pada setiap item lebih besar dari r tabel sebesar 0,2521 ( $n=61$ , taraf signifikansi 5%). Hasil uji reliabilitas dengan rumus Cronbach Alpha menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir memperoleh nilai 0,969, burnout sebesar 0,964, dan turnover intention sebesar 0,960, sehingga seluruh variabel dinyatakan sangat reliabel karena nilainya berada di atas 0,60.

### Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan model regresi memenuhi syarat analisis. Uji normalitas dengan Monte Carlo test memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,059 ( $>0,05$ ), sehingga data residual dinyatakan berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,598 ( $>0,10$ ) dan nilai VIF sebesar 1,673 ( $<10$ ), sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas antarvariabel bebas. Uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser menunjukkan nilai signifikansi pengembangan karir sebesar 0,077 dan burnout sebesar 0,076 (keduanya  $>0,05$ ), sehingga model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Uji autokorelasi dengan Durbin-Watson memperoleh nilai sebesar 1,936 yang berada pada interval dua (1,654)  $< dw < 4-du$  (2,346), sehingga model regresi tidak mengalami gejala autokorelasi.

### Analisis Regresi dan Uji Hipotesis

Tabel 1. Ringkasan Hasil Pengujian

| Uji                                 | Hasil                 |
|-------------------------------------|-----------------------|
| Regresi pengembangan karir (X1) - Y | $Y = 9,645 + 0,407X1$ |
| Korelasi X1 - Y                     | 0,503 (cukup kuat)    |
| Determinasi X1 - Y                  | 25,3%                 |
| Uji t X1 - Y                        | 4,471 $> 2,0071$      |
| Regresi burnout (X2) - Y            | $Y = 1,189 + 0,572X2$ |
| Korelasi X2 - Y                     | 0,875 (sangat kuat)   |
| Determinasi X2 - Y                  | 76,6%                 |

|                                        |                                   |
|----------------------------------------|-----------------------------------|
| Uji t X2 - Y                           | 13,914 > 2,0071                   |
| Regresi simultan                       | $Y = 3,369 - 0,071X_1 + 0,608X_2$ |
| Korelasi simultan (R)                  | 0,878 (sangat kuat)               |
| Determinasi simultan (R <sup>2</sup> ) | 77,1%                             |
| Uji F simultan                         | 97,647 > 3,156                    |

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 27 (2026)

Berdasarkan hasil pengujian, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini ditunjukkan oleh persamaan regresi  $Y = 9,645 + 0,407X_1$ , yang berarti setiap peningkatan pengembangan karir akan diikuti oleh peningkatan turnover intention sebesar 0,407 satuan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,503 menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara pengembangan karir dan turnover intention, dengan koefisien determinasi sebesar 25,3% yang berarti pengembangan karir memberikan kontribusi sebesar 25,3% terhadap turnover intention, sedangkan sisanya sebesar 74,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Hasil uji t memperoleh nilai thitung 4,471 > ttabel 2,0071 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga H01 ditolak dan Ha1 diterima.

Burnout juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, sebagaimana ditunjukkan oleh persamaan regresi  $Y = 1,189 + 0,572X_2$ . Artinya, setiap peningkatan burnout akan diikuti oleh peningkatan turnover intention sebesar 0,572 satuan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,875 menunjukkan hubungan yang sangat kuat, dengan koefisien determinasi sebesar 76,6% yang berarti burnout memberikan kontribusi sebesar 76,6% terhadap turnover intention, sedangkan sisanya sebesar 23,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Hasil uji t memperoleh nilai thitung 13,914 > ttabel 2,0071 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga H02 ditolak dan Ha2 diterima.

Secara simultan, pengembangan karir dan burnout berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Persamaan regresi berganda yang diperoleh adalah  $Y = 3,369 - 0,071X_1 + 0,608X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,878 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara pengembangan karir dan burnout secara bersama-sama dengan turnover intention. Nilai koefisien determinasi sebesar 77,1% menunjukkan

bahwa pengembangan karir dan burnout secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 77,1% terhadap turnover intention, sedangkan sisanya sebesar 22,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji F memperoleh nilai Fhitung 97,647 > Ftabel 3,156 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga H03 ditolak dan Ha3 diterima.

### Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap kesempatan pengembangan karir turut membentuk niat karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyediakan jalur karier yang jelas, memperluas akses pelatihan, dan menerapkan sistem promosi yang transparan dan berbasis prestasi agar kepuasan karyawan terhadap pengembangan karir dapat meningkat.

### Pengaruh Burnout terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan, dengan tingkat kontribusi yang jauh lebih besar dibandingkan pengembangan karir. Karyawan yang mengalami kelelahan fisik, emosional, dan mental secara berkepanjangan cenderung memiliki niat yang lebih tinggi untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola beban kerja secara seimbang, memberikan dukungan emosional, serta menyediakan program kesejahteraan karyawan guna menekan tingkat burnout.

### Pengaruh Pengembangan Karir dan Burnout Secara Simultan terhadap Turnover Intention

Secara simultan, pengembangan karir dan burnout terbukti berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Progress Group Tangerang Selatan, dengan kontribusi gabungan sebesar 77,1%. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut saling berkaitan dalam membentuk niat keluar karyawan, sehingga perusahaan perlu menangani

keduanya secara bersamaan agar upaya mempertahankan karyawan dapat berjalan lebih efektif.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Progress Group Tangerang Selatan, dengan persamaan regresi  $Y = 9,645 + 0,407X_1$ , korelasi sebesar 0,503 (cukup kuat), dan kontribusi sebesar 25,3%.

Burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Progress Group Tangerang Selatan, dengan persamaan regresi  $Y = 1,189 + 0,572X_2$ , korelasi sebesar 0,875 (sangat kuat), dan kontribusi sebesar 76,6%.

Secara simultan, pengembangan karir dan burnout berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Progress Group Tangerang Selatan, dengan persamaan regresi  $Y = 3,369 - 0,071X_1 + 0,608X_2$ , korelasi sebesar 0,878 (sangat kuat), dan kontribusi sebesar 77,1%, sedangkan sisanya sebesar 22,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, kemampuan responden dalam memahami pernyataan kuesioner dapat memengaruhi keakuratan jawaban yang diberikan. Kedua, penelitian ini hanya menganalisis dua variabel independen, yaitu pengembangan karir dan burnout, sedangkan masih terdapat faktor lain yang dapat memengaruhi turnover intention. Ketiga, penggunaan kuesioner sebagai instrumen utama berpotensi menghasilkan jawaban yang belum sepenuhnya mencerminkan kondisi sesungguhnya.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar perusahaan meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pengembangan karir melalui jalur karier yang lebih jelas, perluasan akses pelatihan, dan sistem promosi yang transparan dan berbasis prestasi. Perusahaan juga disarankan untuk menekan tingkat burnout dengan memberikan umpan balik yang konstruktif, apresiasi atas hasil kerja, pelatihan kompetensi, serta pendampingan dari atasan agar

karyawan lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, perusahaan perlu membangun komunikasi terbuka antara atasan dan karyawan, mengelola beban kerja secara seimbang, dan menciptakan lingkungan kerja yang suportif untuk menekan niat keluar karyawan. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kompensasi, atau lingkungan kerja, serta memperluas objek penelitian pada perusahaan lain agar hasil penelitian lebih komprehensif.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Universitas Pamulang, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, serta Program Studi Manajemen yang telah memberikan dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada PT. Progress Group Tangerang Selatan beserta seluruh responden yang telah membantu proses pengumpulan data sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agrasadya, A., Daeli, M. K. J., & Sunarto, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Turnover Karyawan pada PT. Tirta Bangunan Siliwangi Depok Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(3), 267-282.
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2). <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Anggraini, V. S., & Ardiansyah, T. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT KNA. *Jurnal Usaha*, 4(1), 86-94.
- Arifudin, O., Mayasari, A., & Ulfah, U. (2021). Implementasi Balanced Scorecard dalam Mewujudkan Pendidikan Tinggi World Class. *Edumaspol: Jurnal Pendidikan*, 5(2), 767-775.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). London and New York: Kogan Page.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.).
- Ekawati, R., & Hadiani, Y. F. (2021). Pengaruh Burnout Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Weaving PT. Malakasari Textile. *Jurnal Study and Management Research*, 18(1), 29-37.
- Febriana, R. (2024). Analisis Pengaruh Workload, Job Insecurity dan Burnout Terhadap Turnover Intention Karyawan Tetap (Studi Pada Marketing Dealer Honda MPM Motor Ponorogo). *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(3).

- George R Terry. (2020). *Dasar-Dasar Manajemen* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2021). *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. (2021). *Manajemen* (Edisi 7, Jilid 1). Jakarta: Erlangga.
- Hasyim, W., & Jayantika, L. A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Kawasan Industri MM2100. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5(3), 27-34.
- Ibrahim, I. D. K. (2019). Pengaruh Job Insecurity dan Burnout Terhadap Turnover Intentions (Studi Pada Karyawan Daily Worker dan Outsourcing Hotel Bintang 4 Di Kota Mataram). *Target: Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(2), 67-78.
- Kasmir. (2020). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Kristanto, H., & Hastanti, B. A. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi Pada PT Surya Madistrindo Surabaya. *Jurnal MSDJ: Management Sustainable Development Journal*, 5(2), 1-21.
- Kurniawan, P., & Solihin, D. (2023). The Influence of Workload, Career Development, and Compensation on Turnover Intention at PT Prima Ufuk Semesta. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 11(1), 23-32.
- Lengkong, S., Lengkong, V. P., & Pondaag, J. J. (2023). Pengaruh Burnout, Komitmen Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA*, 11(3), 196-207.
- Nadiyah, K., & Dewi, G. S. (2022). Quality Control Analysis Using Flowchart, Check Sheet, P-Chart, Pareto Diagram and Fishbone Diagram. *OPSI*, 15(2), 183-188.
- Ningrum, D. A., Fauzi, A., & Wijayanti, M. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Swadaya Jaya Mandiri. *IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 2(1), 645-658.
- Nuraini, L. (2020). Pengaruh Job Insecurity dan Burnout Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris PD BPR Bank BAPAS 69 Kabupaten Magelang) (Disertasi doctoral, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Permatasari, C., & Laily, N. (2021). Pengaruh Job Insecurity Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Di Surabaya). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(11).
- Priskila, R., & Ie, M. (2021). Pengaruh Perkembangan Karier dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(2), 453-462.
- Putri, N. D., & Islamuddin, I. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Karya Sawitindo Mas. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 3(1), 87-98.
- Rahayu, Y., & Irawan, U. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Turnover Intention Pada Pt Pola Manunggal Sejati. *Jurnal Sains Manajemen*, 5(1), 66-75. <https://doi.org/10.51977/sainsm.v5i1.1070>
- Rasheed, M. I., Okumus, F., Weng, Q., Hameed, Z., & Nawaz, M. S. (2020). Career Adaptability and Employee Turnover Intentions: The Role of Perceived Career Opportunities and Orientation to Happiness in The Hospitality Industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 44, 98-107. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.05.006>
- Ratnasari, A. S. S. (2021). Analisis Pengaruh Burnout, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Salesman. *Jurnal Keuangan dan Bisnis*, 19(2), 302-324.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Management*. United States of America: Pearson Education Inc.
- Rulianti, E., & Nurlilah, M. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja yang di mediasi motivasi kerja pada PT Tenma Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(1), 2599-3410. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.317>
- Rusilowati, U. (2020). Effect of Competence and Career Development on Turnover and Its Impact on Productivity. *Jurnal Manajemen*.
- Sakti, D. P. B., Simamora, R. B., Karim, A., Nurmayanti, S., Alhamidi, E. M. A., Abidin, N., ... & Sinaga, T. M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Intelektual Manifes Media.
- Situmorang, N., Ramli, A. H., & Reza, H. K. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Melalui Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(3), 633. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i3.890>
- Sopia, A., Harahap, N., & Syafina, L. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pegawai Milenial Bank Muamalat KC Medan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (EK dan BI)*, 7(1), 274-282.
- Sugianto, H., Afianto, C., & Mizan, M. M. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2(1), 97-108.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suhaila, S., Suryani, W., & Pribadi, T. (2021). Pengaruh Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brataco Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 153-160.
- Sukamto, E., Rasmun, R., & Sutrisno, S. (2020). Mediasi Kepuasan Kerja Antara Pengembangan Karir Dan Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie Samarinda. *Husada Mahakam: Jurnal Kesehatan*, 10(1), 23-36.
- Suwiknyo, P. (2022). Analysis of the Influence of Aptitude and Attitude on Burnout Rates and Work Performance (Literature Review of Human Resource Management), 3(4), 631-643.