

Analisis Work Stress Dan Job Burnout Terhadap Turnover Intention Karyawan Ritel

¹Rinrin Ote Fianury, ²Inne Satyawisudarini, ³Rizky Ferrari Octavian

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Langlangbuan, Bandung

E-mail: ¹rinrinote02@gmail.com, ²isatyawisudarini@gmail.com, ³rzky.ferrari@unla.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work stress* dan *job burnout* terhadap *turnover intention* karyawan ritel pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Bandung Area Soreang. Permasalahan turnover intention menjadi perhatian penting karena tekanan kerja, tuntutan target, beban kerja, serta kelelahan fisik dan emosional dapat memengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 35 responden karyawan ritel. Teknik analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, dan analisis verifikatif untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel. Secara deskriptif, *work stress* berada pada kategori cukup baik, sedangkan *job burnout* dan *turnover intention* menunjukkan adanya kecenderungan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tekanan kerja dan kelelahan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar kecenderungan munculnya *turnover intention*. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan beban kerja, sistem kerja, dukungan atasan, serta kesejahteraan psikologis karyawan untuk menekan keinginan keluar dari pekerjaan.

Kata kunci : *work stress, job burnout, turnover intention, karyawan ritel, sumber daya manusia, Alfaria Trijaya*

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work stress and job burnout on turnover intention among retail employees at PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Bandung Branch, Soreang Area. Turnover intention is an important issue because work pressure, sales targets, workload, and physical and emotional exhaustion may influence employees' intention to leave the company. This research used a quantitative method with descriptive and verificative approaches. Data were collected through questionnaires distributed to 35 retail employees as respondents. The data analysis techniques included validity testing, reliability testing, descriptive analysis, and verificative analysis to examine the relationship and influence among variables. The results show that all research instruments were valid and reliable. Descriptively, work stress was categorized as fairly good, while job burnout and turnover intention indicated tendencies that require managerial attention. This study suggests that higher work stress and job burnout may increase employees' turnover intention. Therefore, the company needs to pay attention to workload management, work systems, supervisor support, and employees' psychological well-being in order to reduce employees' intention to leave the organization.

Keyword : *work stress, job burnout, turnover intention, retail employees, human resources, Alfaria Trijaya*

1. PENDAHULUAN

Industri ritel merupakan salah satu sektor yang memiliki peran penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi nasional. Sektor ini tidak hanya berkontribusi terhadap Produk Domestik Bruto (PDB), tetapi juga berperan dalam menciptakan lapangan kerja, meningkatkan daya beli masyarakat, serta mendukung distribusi barang kebutuhan sehari-hari. Dalam kegiatan operasionalnya, perusahaan ritel sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, terutama karyawan yang berinteraksi langsung dengan konsumen dan menjalankan aktivitas pelayanan, penjualan, serta pengelolaan toko.

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk merupakan salah satu perusahaan ritel modern yang memiliki jaringan luas di

Indonesia. Pada perusahaan ritel, karyawan memiliki tuntutan kerja yang cukup tinggi karena harus mampu memberikan pelayanan yang cepat, mencapai target penjualan, menjaga ketersediaan barang, serta menyesuaikan diri dengan sistem kerja yang padat. Kondisi tersebut dapat menimbulkan tekanan kerja atau *work stress* apabila tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan, waktu, dan dukungan yang diterima karyawan.

Fenomena tekanan kerja juga terlihat pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Bandung Area Soreang. Berdasarkan data target dan realisasi penjualan, beberapa toko belum mampu mencapai target penjualan secara optimal. Ketidaktercapaian target tersebut dapat menjadi salah satu indikasi adanya tekanan kerja yang dirasakan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Tabel 1. Target dan Realisasi Penjualan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Bandung Area Soreang

Nama Toko	Target Januari	Realisasi Januari	Target Februari	Realisasi Februari	Jumlah Karyawan
Cebek	14.762.589	14.359.508	11.997.818	12.787.013	6
Sukarame	24.083.425	22.074.558	20.558.007	16.648.605	11
Cijanti	7.699.735	6.751.440	7.220.662	6.478.284	5
Parung Serab	18.722.435	17.943.595	16.637.648	17.395.034	8
Ksb k2 mart	9.085.111	10.054.183	8.019.389	8.317.524	5
Jumlah	74.353.295	71.183.284	64.433.524	61.626.460	35

Sumber: Internal PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Bandung Area Soreang

Berdasarkan Tabel 1, terlihat bahwa realisasi penjualan pada beberapa toko masih belum mencapai target yang telah ditetapkan. Toko Sukarame dan Cijanti, misalnya, menunjukkan realisasi penjualan yang lebih rendah dibandingkan target pada bulan Januari dan Februari. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan menghadapi tuntutan pencapaian target yang cukup tinggi. Apabila tekanan target tersebut

berlangsung secara terus-menerus, maka dapat menimbulkan stres kerja dan berdampak pada kondisi psikologis karyawan.

Selain *work stress*, permasalahan lain yang dapat muncul dalam lingkungan kerja ritel adalah *job burnout*. *Job burnout* merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang terjadi akibat tekanan kerja yang berkepanjangan. Karyawan yang mengalami burnout

cenderung merasa jenuh, kehilangan semangat, dan mengalami penurunan keterlibatan dalam pekerjaan. Kondisi ini dapat meningkatkan *turnover intention*, yaitu keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara awal, terdapat beberapa faktor yang

diperkirakan memengaruhi *turnover intention* karyawan ritel pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Bandung Area Soreang. Faktor tersebut meliputi *work stress*, *job burnout*, motivasi dan komitmen karyawan, kepuasan kerja, serta lingkungan kerja.

Tabel 2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Turnover Intention Karyawan Ritel PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Bandung Area Soreang

No.	Faktor-Faktor yang Memengaruhi <i>Turnover Intention</i>	Persentase
1	<i>Work Stress</i>	30%
2	<i>Job Burnout</i>	25%
3	Motivasi dan Komitmen Karyawan	20%
4	Kepuasan Kerja	15%
5	Lingkungan Kerja	10%

Sumber: Hasil olah data primer

Berdasarkan Tabel 2, faktor yang paling besar memengaruhi *turnover intention* adalah *work stress* dengan persentase sebesar 30%. Hal ini menunjukkan bahwa tekanan kerja menjadi faktor dominan yang mendorong munculnya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Faktor kedua adalah *job burnout* sebesar 25%, yang menunjukkan bahwa kelelahan kerja juga menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan.

Untuk memperkuat fenomena penelitian, dilakukan pra-survei terhadap 15 responden karyawan ritel PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Bandung Area Soreang. Pra-survei ini dilakukan untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi *turnover intention*, *work stress*, dan *job burnout* yang dialami karyawan.

Tabel 3. Hasil Pra-Survei Turnover Intention Karyawan Ritel

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Rata-Rata	Kriteria
1	Saya merasa tekanan kerja yang tinggi dalam pekerjaan sehari-hari	2	9	3	0	1	3,73	Tinggi
2	Saya merasa kelelahan secara emosional, fisik, dan mental setelah bekerja	1	5	4	3	2	3,00	Cukup
3	Saya merasa jenuh dan kurang bersemangat dalam bekerja	2	3	2	7	1	2,87	Cukup
Rata-Rata Turnover Intention							3,20	Cukup

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei dari 15 responden

Berdasarkan Tabel 3, rata-rata *turnover intention* karyawan berada pada kategori cukup dengan nilai sebesar 3,20. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan mulai memiliki kecenderungan

untuk merasa tidak nyaman dalam bekerja. Pernyataan dengan nilai tertinggi adalah tekanan kerja yang tinggi dalam pekerjaan sehari-hari dengan rata-rata 3,73 dan termasuk kategori tinggi.

Kondisi ini mengindikasikan bahwa tekanan kerja menjadi salah satu faktor yang berpotensi mendorong munculnya

keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan.

Tabel 4. Hasil Pra-Survei Work Stress

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Rata-Rata	Kriteria
1	Saya merasa beban yang diberikan terlalu banyak	4	3	6	2	0	3,60	Tinggi
2	Saya merasa tekanan target cukup tinggi	6	2	5	2	0	3,80	Tinggi
3	Saya merasa waktu kerja yang panjang membuat saya tertekan	5	4	4	3	0	3,80	Tinggi
Rata-Rata Work Stress							3,73	Tinggi

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei dari 15 responden

Berdasarkan Tabel 4, tingkat *work stress* karyawan berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 3,73. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasakan tekanan kerja yang cukup

signifikan, terutama berkaitan dengan beban kerja, tekanan target, serta waktu kerja yang panjang. Tekanan kerja yang tinggi apabila tidak dikelola dengan baik dapat memengaruhi kondisi fisik dan psikologis karyawan.

Tabel 5. Hasil Pra-Survei Job Burnout

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Rata-Rata	Kriteria
1	Saya merasa kelelahan secara fisik setelah menyelesaikan pekerjaan setiap hari	3	5	4	2	1	3,47	Cukup
2	Saya merasa kelelahan secara emosional akibat tuntutan pekerjaan yang terus-menerus	3	6	4	2	0	3,67	Tinggi
3	Saya merasa jenuh dan kehilangan semangat dalam menjalankan pekerjaan	3	6	2	3	1	3,47	Cukup
Rata-Rata Job Burnout							3,54	Tinggi

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei dari 15 responden

Berdasarkan Tabel 5, rata-rata *job burnout* karyawan berada pada kategori tinggi dengan nilai sebesar 3,54. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan mulai mengalami kelelahan kerja, baik secara fisik maupun emosional. Pernyataan dengan nilai tertinggi adalah kelelahan emosional akibat tuntutan pekerjaan yang terus-menerus dengan rata-rata 3,67. Hal ini menunjukkan bahwa tekanan kerja yang berkelanjutan dapat menimbulkan kelelahan emosional pada karyawan.

Berdasarkan hasil pra-survei tersebut, dapat diketahui bahwa *work stress* dan *job burnout* merupakan faktor penting yang berhubungan dengan *turnover intention*. Karyawan yang mengalami tekanan kerja tinggi cenderung merasa lelah, jenuh, dan kurang bersemangat dalam bekerja. Apabila kondisi tersebut terus berlangsung, maka dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa *work stress* dan *job burnout* memiliki hubungan dengan *turnover intention*. Stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kenyamanan kerja, sedangkan burnout dapat menyebabkan karyawan kehilangan motivasi dan keterikatan terhadap pekerjaan. Namun, masih terdapat kebutuhan untuk mengkaji kedua variabel tersebut secara simultan pada sektor ritel, khususnya pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Bandung Area Soreang.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *work stress* dan *job burnout* terhadap *turnover intention* karyawan ritel pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Bandung Area Soreang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengelola tekanan kerja, mencegah burnout, dan menekan tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

2. LANDASAN TEORI

Landasan teori merupakan dasar konseptual yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan manajemen sumber daya manusia sebagai dasar utama dalam memahami perilaku karyawan, khususnya yang berkaitan dengan *work stress*, *job burnout*, dan *turnover intention*. Ketiga variabel tersebut penting dikaji karena berhubungan dengan kemampuan perusahaan dalam mengelola karyawan agar tetap produktif, nyaman, dan memiliki komitmen terhadap organisasi.

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi yang mencakup

kegiatan memperoleh, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan karyawan agar dapat memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dalam perusahaan ritel, sumber daya manusia memiliki peran penting karena karyawan terlibat langsung dalam kegiatan operasional, pelayanan konsumen, pencapaian target penjualan, serta pengelolaan aktivitas toko.

Pada konteks PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Bandung Area Soreang, pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal yang penting karena karakteristik pekerjaan ritel menuntut kecepatan, ketelitian, kemampuan pelayanan, dan kesiapan menghadapi target kerja. Apabila pengelolaan sumber daya manusia tidak dilakukan dengan baik, maka karyawan dapat mengalami tekanan kerja, kelelahan, penurunan motivasi, dan pada akhirnya memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

2.2 Transactional Theory of Stress

Transactional Theory of Stress menjelaskan bahwa stres muncul dari interaksi antara individu dan lingkungan. Stres tidak hanya ditentukan oleh besarnya tuntutan pekerjaan, tetapi juga oleh bagaimana individu menilai dan merespons tuntutan tersebut. Apabila karyawan menilai bahwa tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki, maka kondisi tersebut dapat menimbulkan stres kerja.

Dalam lingkungan kerja ritel, karyawan sering dihadapkan pada tuntutan target penjualan, beban kerja, jam kerja yang panjang, serta interaksi langsung dengan konsumen. Kondisi tersebut dapat menjadi sumber tekanan apabila tidak diimbangi dengan dukungan organisasi, pembagian tugas yang jelas, serta kemampuan karyawan dalam mengelola tekanan kerja.

2.3 Work Stress

Work stress atau stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dialami karyawan akibat adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki. Stres kerja dapat muncul karena beban kerja yang tinggi, tekanan target, waktu kerja yang terbatas, ketidakjelasan tugas, konflik peran, hubungan kerja yang kurang baik, serta kurangnya dukungan dari atasan.

Dalam penelitian ini, *work stress* dipahami sebagai tekanan kerja yang dirasakan oleh karyawan ritel dalam menjalankan pekerjaannya. Tekanan tersebut dapat memengaruhi kondisi fisik dan psikologis karyawan. Apabila stres kerja berlangsung terus-menerus, maka karyawan dapat mengalami penurunan kenyamanan kerja, penurunan semangat, dan meningkatnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

Indikator *work stress* dalam penelitian ini meliputi:

- a. Beban pekerjaan yang melebihi kemampuan karyawan.
- b. Tekanan target kerja yang diberikan perusahaan.
- c. Keterbatasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d. Ketidakjelasan tugas dan tanggung jawab.
- e. Tuntutan pekerjaan yang saling bertentangan.
- f. Hubungan kerja dengan rekan kerja atau atasan.
- g. Dukungan dan arahan dari atasan.

2.4 Job Burnout

Job burnout merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang dialami karyawan akibat tekanan kerja yang berlangsung secara terus-menerus. Burnout dapat terjadi ketika karyawan merasa energi dan kemampuan dirinya terkuras oleh tuntutan pekerjaan. Karyawan yang mengalami burnout biasanya merasa lelah, jenuh, kurang bersemangat, dan mengalami penurunan keterlibatan dalam pekerjaan.

Pada karyawan ritel, burnout dapat muncul karena pekerjaan yang bersifat rutin, tuntutan pelayanan yang tinggi, target penjualan, serta tekanan waktu kerja. Kondisi burnout perlu diperhatikan karena dapat memengaruhi produktivitas, kualitas pelayanan, dan keinginan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan.

Indikator *job burnout* dalam penelitian ini meliputi:

- a. Kelelahan fisik setelah bekerja.
- b. Kelelahan emosional akibat tuntutan pekerjaan.
- c. Kejenuhan dalam menjalankan pekerjaan.
- d. Penurunan semangat kerja.
- e. Perasaan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan secara optimal.
- f. Menurunnya keterlibatan dalam pekerjaan.
- g. Perasaan kurang puas terhadap hasil kerja.
- h. Sikap kurang peduli terhadap pekerjaan.
- i. Penurunan motivasi dalam bekerja.

2.5 Turnover Intention

Turnover intention merupakan keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela. Turnover intention tidak selalu berarti karyawan langsung keluar dari perusahaan, tetapi menunjukkan adanya kecenderungan psikologis untuk mencari pekerjaan lain atau mempertimbangkan berhenti dari pekerjaan saat ini.

Turnover intention dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti stres kerja, kelelahan kerja, ketidakpuasan kerja, rendahnya komitmen organisasi, lingkungan kerja yang kurang nyaman, dan peluang kerja di tempat lain. Dalam penelitian ini, turnover intention dikaji sebagai akibat dari adanya tekanan kerja dan burnout yang dialami karyawan.

Indikator *turnover intention* dalam penelitian ini meliputi:

- a. Keinginan untuk keluar dari pekerjaan.
- b. Pertimbangan untuk berhenti bekerja.

- c. Ketidaknyamanan terhadap kondisi pekerjaan.
- d. Pencarian informasi mengenai peluang pekerjaan lain.
- e. Membandingkan pekerjaan saat ini dengan pekerjaan di perusahaan lain.
- f. Rencana untuk meninggalkan perusahaan.
- g. Kesiapan meninggalkan pekerjaan apabila memperoleh kesempatan kerja yang lebih baik.

2.6 Hubungan Work Stress dengan Turnover Intention

Work stress memiliki hubungan dengan *turnover intention* karena tekanan kerja yang tinggi dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Karyawan yang mengalami tekanan akibat beban kerja, target, dan waktu kerja yang panjang cenderung mengalami penurunan kepuasan kerja. Apabila kondisi tersebut tidak dikelola dengan baik, maka karyawan dapat mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan.

Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *work stress* yang dirasakan karyawan, maka semakin besar kemungkinan munculnya *turnover intention*. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor penyebab stres kerja agar dapat mempertahankan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat.

2.7 Hubungan Job Burnout dengan Turnover Intention

Job burnout juga memiliki hubungan dengan *turnover intention*. Karyawan yang mengalami burnout cenderung merasa lelah secara fisik dan emosional, kehilangan semangat kerja, serta mengalami kejenuhan terhadap pekerjaan. Kondisi ini dapat menyebabkan karyawan merasa tidak lagi nyaman bekerja dan mulai mencari alternatif pekerjaan lain.

Apabila burnout berlangsung dalam jangka waktu lama, maka risiko *turnover intention* akan meningkat. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola beban kerja, memberikan dukungan kepada karyawan, serta menciptakan sistem kerja yang dapat mencegah kelelahan kerja berlebihan.

2.8 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini menjelaskan bahwa *work stress* dan *job burnout* merupakan faktor yang dapat memengaruhi *turnover intention* karyawan. Stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan karyawan merasa tertekan dalam menjalankan tugasnya. Apabila tekanan tersebut terjadi secara terus-menerus, maka karyawan dapat mengalami burnout. Selanjutnya, kondisi burnout dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, hubungan antarvariabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 6. Hubungan Antarvariabel Penelitian

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Arah Hubungan
<i>Work Stress</i>	<i>Turnover Intention</i>	Semakin tinggi <i>work stress</i> , semakin tinggi kecenderungan <i>turnover intention</i>
<i>Job Burnout</i>	<i>Turnover Intention</i>	Semakin tinggi <i>job burnout</i> , semakin tinggi kecenderungan <i>turnover intention</i>
<i>Work Stress</i> dan <i>Job Burnout</i>	<i>Turnover Intention</i>	Keduanya secara bersama-sama dapat meningkatkan kecenderungan <i>turnover intention</i>

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, penelitian ini mengkaji pengaruh *work stress* dan *job burnout* terhadap *turnover intention* karyawan ritel pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Bandung Area Soreang.

2.9 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: *Work stress* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan ritel pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Bandung Area Soreang.

H2: *Job burnout* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan ritel pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Bandung Area Soreang.

H3: *Work stress* dan *job burnout* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan ritel pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Bandung Area Soreang.

3. METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi variabel *work stress*, *job burnout*, dan *turnover intention* pada karyawan ritel PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Bandung Area Soreang. Sementara itu, pendekatan verifikatif digunakan untuk mengetahui dan menguji pengaruh *work stress* dan *job burnout* terhadap *turnover intention* karyawan. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas, yaitu *work stress* (X1) dan *job burnout* (X2), serta satu variabel terikat, yaitu *turnover intention* (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan ritel PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Bandung Area Soreang dengan jumlah responden sebanyak 35 orang. Karena jumlah

populasi relatif terbatas, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Berdasarkan jenis kelamin, responden laki-laki berjumlah 14 orang atau 40%, sedangkan responden perempuan berjumlah 21 orang atau 60%. Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 18–29 tahun sebanyak 32 orang atau 91,4%, sedangkan responden berusia 30–39 tahun sebanyak 3 orang atau 8,6%. Berdasarkan masa kerja, responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun berjumlah 5 orang atau 14,3%, masa kerja 1–3 tahun sebanyak 11 orang atau 31,4%, masa kerja 3–6 tahun sebanyak 8 orang atau 22,9%, dan masa kerja lebih dari 6 tahun sebanyak 11 orang atau 31,4%.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan ritel PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Bandung Area Soreang. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian. Variabel *work stress* diukur melalui indikator beban kerja, tekanan target, keterbatasan waktu, ketidakjelasan tugas, konflik tuntutan pekerjaan, hubungan kerja, serta dukungan atasan. Variabel *job burnout* diukur melalui indikator kelelahan fisik, kelelahan emosional, kejenuhan kerja, penurunan semangat kerja, menurunnya keterlibatan dalam pekerjaan, serta berkurangnya motivasi dalam menjalankan tugas. Sementara itu, variabel *turnover intention* diukur melalui indikator keinginan untuk keluar dari pekerjaan, pertimbangan untuk berhenti bekerja, pencarian pekerjaan lain, serta kesiapan meninggalkan perusahaan apabila memperoleh kesempatan kerja yang lebih baik. Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, buku, jurnal, dan sumber lain yang relevan dengan penelitian.

Pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Setiap jawaban diberi bobot nilai dari 5 sampai 1, sehingga hasil jawaban responden dapat diolah secara kuantitatif. Setelah data terkumpul, dilakukan tabulasi data untuk mengetahui skor dari masing-masing pernyataan dan variabel penelitian.

Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh item pernyataan pada variabel *work stress* (X1), *job burnout* (X2), dan *turnover intention* (Y) dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,334. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel *work stress* memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,841, variabel *job burnout* sebesar 0,846, dan variabel *turnover intention* sebesar 0,923. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel *work stress*, *job burnout*, dan *turnover intention* berdasarkan skor aktual dan kategori penilaian. Analisis verifikatif digunakan untuk mengetahui pengaruh *work stress* dan *job burnout* terhadap *turnover intention*, baik secara parsial maupun

simultan. Tahapan penelitian dilakukan dengan mengidentifikasi fenomena penelitian, menyusun rumusan masalah dan tujuan penelitian, menentukan variabel dan indikator penelitian, menyusun serta menyebarkan kuesioner, melakukan tabulasi data, menguji validitas dan reliabilitas instrumen, menganalisis data secara deskriptif dan verifikatif, kemudian menarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis. Melalui metode tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh *work stress* dan *job burnout* terhadap *turnover intention* karyawan ritel pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Bandung Area Soreang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap 35 responden yang merupakan karyawan ritel PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Bandung Area Soreang. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Berdasarkan jenis kelamin, responden laki-laki berjumlah 14 orang atau 40%, sedangkan responden perempuan berjumlah 21 orang atau 60%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan.

Berdasarkan usia, responden berusia 18–29 tahun berjumlah 32 orang atau 91,4%, sedangkan responden berusia 30–39 tahun berjumlah 3 orang atau 8,6%. Dengan demikian, mayoritas karyawan berada pada usia produktif muda. Berdasarkan masa kerja, responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun berjumlah 5 orang atau 14,3%, masa kerja 1–3 tahun berjumlah 11 orang atau 31,4%, masa kerja 3–6 tahun berjumlah 8 orang atau 22,9%, dan masa kerja lebih dari 6 tahun berjumlah 11 orang atau 31,4%.

Tabel 7. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	14	40%
	Perempuan	21	60%
Usia	18–29 tahun	32	91,4%
	30–39 tahun	3	8,6%
Masa Kerja	< 1 tahun	5	14,3%
	1–3 tahun	11	31,4%
	3–6 tahun	8	22,9%
	> 6 tahun	11	31,4%

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa responden didominasi oleh karyawan perempuan dan berada pada rentang usia 18–29 tahun. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan ritel pada objek penelitian didominasi oleh tenaga kerja usia muda yang masih berada pada tahap pengembangan karier. Kelompok usia tersebut umumnya memiliki mobilitas kerja yang tinggi, sehingga potensi munculnya *turnover intention* perlu diperhatikan oleh perusahaan.

4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum data dianalisis lebih lanjut, instrumen penelitian diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan

mampu mengukur variabel yang diteliti. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Dalam penelitian ini, nilai r tabel adalah 0,334.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel *work stress* (X1), *job burnout* (X2), dan *turnover intention* (Y) dinyatakan valid karena seluruh nilai r hitung lebih besar dari 0,334. Dengan demikian, seluruh item kuesioner dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Hitung	Alpha Cronbach	Kesimpulan
<i>Work Stress</i> (X1)	0,841	0,6	Reliabel
<i>Job Burnout</i> (X2)	0,846	0,6	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,923	0,6	Reliabel

Berdasarkan Tabel 8, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6. Variabel *work stress* memperoleh nilai 0,841, *job burnout* memperoleh nilai 0,846, dan *turnover intention* memperoleh nilai 0,923. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.3 Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran tanggapan responden terhadap variabel *work stress*, *job burnout*, dan *turnover intention*. Hasil analisis deskriptif diperoleh dari skor aktual jawaban responden terhadap setiap item pernyataan dalam kuesioner.

Tabel 9. Rekapitulasi Hasil Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Skor Aktual	Skor Maksimum	Kategori
<i>Work Stress</i>	703	1225	Cukup Baik
<i>Job Burnout</i>	842	1575	Cukup Baik
<i>Turnover Intention</i>	783	1225	Cukup Baik

Berdasarkan Tabel 9, variabel *work stress* memperoleh skor aktual sebesar 703 dari skor maksimum 1225 dan berada pada kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa tekanan kerja yang dirasakan karyawan berada pada tingkat sedang. Tekanan kerja tersebut dapat muncul karena beban pekerjaan, target kerja, keterbatasan waktu, hubungan kerja, serta dukungan dari atasan.

Variabel *job burnout* memperoleh skor aktual sebesar 842 dari skor maksimum 1575 dan berada pada kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mulai mengalami gejala kelelahan kerja, baik secara fisik maupun emosional. Kelelahan kerja dapat terjadi karena tuntutan pekerjaan yang berlangsung secara terus-menerus, rutinitas kerja, serta tekanan dalam mencapai target perusahaan.

Variabel *turnover intention* memperoleh skor aktual sebesar 783 dari skor maksimum 1225 dan berada pada kategori cukup baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan memiliki kecenderungan untuk mempertimbangkan keluar dari pekerjaan, terutama apabila memperoleh kesempatan kerja yang lebih baik. Hal ini perlu menjadi perhatian perusahaan karena *turnover intention* dapat menjadi awal dari keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

4.4 Hasil Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel *work stress*, *job burnout*, dan *turnover intention*. Hasil korelasi antarvariabel dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 10. Hasil Korelasi Antarvariabel

Hubungan Variabel	Nilai Korelasi	Sig.	Keterangan
<i>Work Stress</i> dengan <i>Job Burnout</i>	0,473	0,004	Signifikan
<i>Work Stress</i> dengan <i>Turnover Intention</i>	0,639	0,000	Signifikan
<i>Job Burnout</i> dengan <i>Turnover Intention</i>	0,623	0,000	Signifikan

Berdasarkan Tabel 10, hubungan antara *work stress* dan *job burnout* menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,473 dengan nilai signifikansi 0,004. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *work stress* dan *job burnout*. Artinya, semakin tinggi tekanan kerja yang dialami karyawan, maka semakin tinggi pula kemungkinan karyawan mengalami kelelahan kerja.

Hubungan antara *work stress* dan *turnover intention* menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,639 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan positif

dan signifikan. Dengan demikian, semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar kecenderungan karyawan untuk memiliki keinginan meninggalkan pekerjaan.

Selanjutnya, hubungan antara *job burnout* dan *turnover intention* menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,623 dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa *job burnout* memiliki hubungan positif dan signifikan dengan *turnover intention*. Karyawan yang mengalami kelelahan kerja, kejenuhan, dan penurunan semangat kerja

cenderung memiliki keinginan lebih besar untuk keluar dari perusahaan.

4.5 Hasil Analisis Pengaruh Work Stress dan Job Burnout terhadap Turnover Intention

Analisis pengaruh dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *work stress* dan *job burnout* terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,735	0,540	0,512	4,919

Berdasarkan Tabel 11, nilai R sebesar 0,735 menunjukkan bahwa hubungan antara *work stress* dan *job burnout* terhadap *turnover intention* berada pada kategori kuat. Nilai R Square sebesar 0,540 menunjukkan bahwa *work stress* dan *job burnout* secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan *turnover intention* sebesar 54%.

Sementara itu, sisanya sebesar 46% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepuasan kerja, motivasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan peluang kerja di luar perusahaan.

Hasil koefisien regresi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 12. Hasil Koefisien Regresi

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	1,195	3,577	-	0,334	0,741
<i>Work Stress</i>	0,514	0,158	0,444	3,261	0,003
<i>Job Burnout</i>	0,451	0,149	0,413	3,035	0,005

Berdasarkan Tabel 12, variabel *work stress* memiliki nilai koefisien sebesar 0,514 dengan nilai signifikansi 0,003. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka *work stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi tekanan kerja yang dialami karyawan, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.

Variabel *job burnout* memiliki nilai koefisien sebesar 0,451 dengan nilai signifikansi 0,005. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka *job burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi kelelahan kerja yang dialami karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Berdasarkan hasil tersebut, persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,195 + 0,514X_1 + 0,451X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa apabila *work stress* meningkat, maka *turnover intention* juga akan meningkat sebesar 0,514 dengan asumsi variabel lain tetap. Selain itu, apabila *job burnout* meningkat, maka *turnover intention* juga akan meningkat sebesar 0,451 dengan asumsi variabel lain tetap. Dengan demikian, *work stress* memiliki pengaruh yang sedikit lebih besar dibandingkan *job burnout* terhadap *turnover intention*.

4.6 Hasil Uji Simultan dan Pembahasan

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah *work stress* dan *job burnout* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 13. Hasil Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	909,974	2	454,987	18,806	0,000
Residual	774,198	32	24,194	-	-
Total	1684,171	34	-	-	-

Berdasarkan Tabel 13, diperoleh nilai F sebesar 18,806 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *work stress* dan *job burnout* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *work stress* dan *job burnout* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan dapat diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *turnover intention* pada karyawan ritel PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Bandung Area Soreang dipengaruhi oleh tekanan kerja dan kelelahan kerja. Pekerjaan di sektor ritel memiliki karakteristik yang menuntut karyawan untuk bekerja cepat, mencapai target penjualan, melayani konsumen, serta menjalankan tugas operasional toko secara konsisten. Kondisi tersebut dapat menimbulkan tekanan apabila tidak diimbangi dengan pengelolaan kerja yang baik.

Temuan bahwa *work stress* berpengaruh terhadap *turnover intention* sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa stres kerja dapat menimbulkan ketidaknyamanan, menurunkan kepuasan kerja, serta mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Semakin tinggi tekanan kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar kemungkinan karyawan memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan.

Temuan bahwa *job burnout* berpengaruh terhadap *turnover intention* juga sesuai dengan teori burnout, yang menjelaskan bahwa kelelahan fisik dan emosional akibat tuntutan pekerjaan yang terus-menerus dapat menurunkan semangat kerja dan keterikatan karyawan

terhadap organisasi. Karyawan yang mengalami burnout cenderung merasa jenuh, kurang bersemangat, dan lebih mudah mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan tekanan kerja dan pencegahan burnout. Upaya yang dapat dilakukan antara lain pembagian beban kerja yang lebih proporsional, pemberian arahan yang jelas dari atasan, peningkatan komunikasi dalam lingkungan kerja, perbaikan sistem shift, serta pemberian dukungan bagi karyawan. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, perusahaan dapat menekan tingkat *turnover intention* dan mempertahankan karyawan secara lebih optimal.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *work stress* dan *job burnout* terhadap *turnover intention* karyawan ritel pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Bandung Area Soreang, dapat disimpulkan bahwa kondisi *work stress*, *job burnout*, dan *turnover intention* berada pada kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih mampu menjalankan pekerjaannya, namun terdapat tekanan kerja, kelelahan kerja, dan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan yang perlu diperhatikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi tekanan kerja yang dialami karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk memiliki keinginan meninggalkan pekerjaan. Tekanan kerja

yang muncul dapat berkaitan dengan beban kerja, target pekerjaan, keterbatasan waktu, hubungan kerja, serta dukungan dari atasan.

Selain itu, *job burnout* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa kelelahan fisik, kelelahan emosional, kejenuhan, dan penurunan semangat kerja dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Karyawan yang mengalami burnout cenderung merasa kurang nyaman dalam bekerja dan lebih mudah mempertimbangkan pekerjaan lain.

Secara simultan, *work stress* dan *job burnout* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan ritel. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa *work stress* dan *job burnout* mampu menjelaskan perubahan *turnover intention* sebesar 54%, sedangkan sisanya sebesar 46% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, *work stress* dan *job burnout* merupakan faktor penting yang memengaruhi *turnover intention* karyawan ritel pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Bandung Area Soreang.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Langlangbuana Bandung yang telah memberikan dukungan dalam proses penyusunan artikel ilmiah ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan, dan bimbingan selama proses penelitian berlangsung.

Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Bandung Area Soreang yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian. Terima kasih disampaikan pula

kepada seluruh karyawan yang telah bersedia menjadi responden dan memberikan data yang diperlukan dalam penelitian ini. Artikel ini disusun secara mandiri dan tidak menerima pendanaan khusus dari lembaga atau pihak tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, A. N. (2025). *Komitmen organisasional di tempat kerja*.
- Agatha. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 12(2).
- Alifah, D., & Indiyati, D. (2024). Pengaruh *job burnout* terhadap *turnover intention* pada generasi milenial. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(3).
- Ari, A., et al. (2023). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan karir, stres kerja, dan *burnout* terhadap *turnover intention*. *JPRO*, 4(1).
- Chandra, F. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *burnout*. *Jurnal Maneksi*, 13(1).
- Dessler, G. (2020). *Human resource management*. Pearson.
- Dhyan, R., & Ekhsan. (2022). Peran *burnout* sebagai mediasi pada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1).
- Diwyarthi, N. D. M. S. (n.d.). *Pengantar manajemen*.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, A., & Rahmawati, D. (2022). Work stress and turnover intention among frontline employees. *Asian Journal of Management Studies*.
- Isra'Ibrahim. (2019). Pengaruh *job insecurity* dan *burnout* terhadap *turnover intentions*. *Jurnal Target*, 1(2).
- Jessica, M. (2022). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan pengembangan

- karir terhadap *turnover intention*. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 6(1).
- Kardiawan, R. (2018). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan *burnout* terhadap *turnover intention*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(4).
- Marcella, J. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*.
- Masitoh. (2025). *Job burnout, cyberloafing, dan transformasi kinerja perusahaan di era digital*.
- Mutiah Rana Athifah. (2026). *Psikologi industri dan organisasi*.
- Nugraha, & Fitri. (2022). *Work stress dan burnout terhadap turnover intention*. *Jurnal Sumber Daya Manusia*.
- Nur, W., & Sari, N. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan *inventory control*. *Sains Akuntansi dan Keuangan*, 1(4).
- Oktaviani, P., & Nenny, I. (2023). Pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention*. *Journal of Social Science Research*, 3(4).
- O. P. Bismark. (2025). *Perilaku organisasi*.
- Pradana, & Salehudin. (2021). Stres kerja dan *turnover intention* karyawan ritel. *E-Journal Manajemen*.
- Rahman, A., et al. (2022). Work stress and employee turnover intention. *Jurnal Manajemen*.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Management*. Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. Pearson.
- Sari, & Nugroho. (2021). Job burnout and turnover intention in retail employees. *Jurnal Psikologi Industri*.
- Satriyo, M. (2014). Stres kerja terhadap *burnout* serta implikasinya pada kinerja. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(2).
- Sugiyono. (2024). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Terry, G. R. (2019). *Principles of management*. Irwin.
- Yonda, U., & Dhevira. (2022). Pengaruh *job stress* dan *burnout syndrome* terhadap *turnover intention*. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(1).
- Yusuf, M., et al. (2022). *Pengantar manajemen*.