



UNTAR

FAKULTAS
EKONOMI & BISNIS

Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan



VOLUME 8/03/Juli/2026

DAFTAR ISI

<i>INFLUENCER MARKETING, BRAND IMAGE, DAN E-WOM: FAKTOR PENENTU PURCHASE INTENTION</i> PRODUK <i>SOFTLENS XYZ</i> Risa Pratiwi, Arifin Djakasaputra	809-817
PENGARUH PENDIDIKAN KEWIRAUSAHAAN TERHADAP INTENSI BERWIRAUSAHA DIMEDIASI EFIKASI DIRI DAN ORIENTASI PEMBELAJARAN Fernando Hosea, Frangky Selamat	818-827
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMBENTUK SIKAP KONSUMEN DALAM BELANJA <i>ONLINE</i> : KEPERCAYAAN SEBAGAI MEDIASI Melda Ciangdika Arwan, Sanny Ekawati	828-838
PENGARUH PENDIDIKAN KEWIRAUSAHAAN, KEPERIBADIAN, DAN DUKUNGAN KELUARGA TERHADAP NIAT BERWIRAUSAHA Jeni Wiwi, Sarwo Edy Handoyo	839-848
FAKTOR YANG MEMENGARUHI <i>PURCHASE INTENTION</i> PADA SABUN <i>LIFEBUOY</i> DI DKI Jakarta Shinta Monica, Galuh Mira Saktiana	849-858
PENGARUH PENEMPATAN PRODUK DALAM <i>PODCAST</i> DEBAT HUMOR TERHADAP INGATAN DAN SALIENSI MEREK Amanda Marzha Tanaya, Cokki	859-871
INTENSI BERWIRAUSAHA SEBAGAI MEDIATOR PENGARUH PENDIDIKAN KEWIRAUSAHAAN DAN DUKUNGAN KELUARGA TERHADAP KEPUTUSAN BERWIRAUSAHA Josephin Kurniawati Cahyani, Ida Puspitowati	872-882
PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GEN Z: PERAN MEDIASI MOTIVASI KERJA Valerio Chindradinata, Yanuar	883-896
PERAN KESADARAN MEREK DAN KEPERCAYAAN MEREK DALAM MEMEDIASI PENGARUH KREDIBILITAS <i>INFLUENCER</i> TERHADAP NIAT MEMBELI PRODUK PARFUM DI <i>E-COMMERCE</i> Nelsen Sifran, Keni	897-911
<i>TURNOVER INTENTION</i> IN GEN Z Keshia, Ronnie Resdianto Masman	912-920

MENUMBUHKAN MINAT BERWIRAUSAHA GEN Z DI JAKARTA MELALUI EFIKASI DIRI Helena Monieca Ong, Lydiawati Soelaiman	921-931
PERAN MOTIVASI PROSOSIAL DAN KESEJAHTERAAN WIRAUSAHA TERHADAP KETEKUNAN BERWIRAUSAHA DALAM PERSPEKTIF <i>SELF-DETERMINATION</i> Kevin Tantonno, Andi Wijaya	932-940
PENGARUH <i>CORPORATE IMAGE</i> DAN <i>PERCEIVED QUALITY</i> TERHADAP <i>CUSTOMER SATISFACTION</i> DENGAN VARIABEL MEDIASI <i>PERCEIVED VALUE</i> DI PT INDO TAICHEN Emerline Valia Putri, Rodhiah	941-948
FAKTOR YANG MEMENGARUHI <i>FINANCIAL WELL-BEING</i> PEKERJA JAKARTA DENGAN <i>FINANCIAL BEHAVIOR</i> SEBAGAI MEDIASI Stevia Carla Sucipto, Ary Satria Pamungkas	949-958
NIAT BERWIRAUSAHA SISWA SMA: PERSPEKTIF PSIKOLOGIS DAN KOGNITIF Keisha Clarissa, Oey Hannes Widjaja	959-968
PENGARUH LOKUS KENDALI, PERILAKU TERHADAP RISIKO, DAN PANUTAN TERHADAP NIAT KEWIRAUSAHAAN PADA GENERASI Z Abdullah Gymnastiar, Nur Hidayah	969-977
ANALISIS PROFITABILITAS INDUSTRI PERTAMBANGAN SELAMA PERANG RUSIA–UKRAINA Daniel Chandra Setiawan, Nuryasman MN	978-987
PENGARUH ORIENTASI PASAR DAN ORIENTASI PEMBELAJARAN TERHADAP INOVASI DAN KINERJA BISNIS UMKM <i>FASHION</i> DI JAKARTA UTARA Justin Arvid, Louis Utama	988-996
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR <i>OVERSUBSCRIPTION</i> IPO: STUDI PADA BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2023-2025 Lourena Desiany, Ignatius Roni Setiawan	997-1006
FAKTOR FAKTOR YANG MEMENGARUHI LOYALITAS PELANGGAN MELALUI KEPUASAN PELANGGAN JANJI JIWA Michelle Kurniawan, Yenny Lego	1007-1016
PERAN TRANSFORMASI DIGITAL, KEUNGGULAN BERSAING, DAN MOTIVASI KEWIRAUSAHAAN TERHADAP KINERJA UMKM F&B Marvell Tjaman, Mei Ie	1017-1029

PERAN PROGRAM KEWIRAUSAHAAN DALAM MEMBENTUK NIAT BERWIRAUSAHA MAHASISWA Madeline Gabriella Joyce Sinulingga, Herlina Budiono	1030-1038
DETERMINAN KESADARAN INVESTASI PADA MAHASISWA DI JAKARTA BARAT: PERAN KONTROL DIRI SEBAGAI VARIABEL <i>INTERVENING</i> Hendrik, Hendra Wiyanto	1039-1047
PENGARUH FILM TERHADAP MOTIVASI BERINVESTASI DAN NIAT BERINVESTASI: STUDI EKSPERIMENTAL PADA MAHASISWA Nanako Keisya Emanuella, Ary Satria Pamungkas, Cokki	1048-1057
PERAN KEWIRAUSAHAAN BERKELANJUTAN DALAM INTENSI KEWIRAUSAHAAN DAN PERFORMA BISNIS GEN Z Daylen Febrio Aliman, Ronnie Resdianto Masman	1058-1069
PENGARUH ORIENTASI KEWIRAUSAHAAN TERHADAP KINERJA BISNIS DENGAN ADOPSI TEKNOLOGI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI Angela, Frangky Selamat	1070-1078
PENGARUH E-WOM, <i>BRAND IMAGE</i> , DAN <i>PERCEIVED QUALITY</i> TERHADAP <i>PURCHASE INTENTION</i> AGS DI GOFOOD JAKARTA Nadiah Meisaarah Ismady, Sanny Ekawati	1079-1088
FAKTOR <i>BRAND COMMUNICATION</i> DAN <i>PERCEIVED QUALITY</i> SEBAGAI PENDUKUNG <i>BRAND LOYALTY</i> PRODUK GATSBY DI JAKARTA Said Ashadi Cahyadi, Carunia Mulya Firdausy, Richard Andrew	1089-1099
DETERMINASI PERTUMBUHAN USAHA <i>ONLINE</i> MAHASISWA MELALUI KREATIVITAS WIRAUSAHA DAN PEMASARAN DIGITAL Micshella Agustina Sanjaya, Kartika Nuringasih	1100-1110
PERAN FAKTOR ORGANISASIONAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT XYZ Florentia Jeanyfer Veronica Kapoh, Yanuar	1111-1124
PENGARUH PERSEPSI HARGA, KUALITAS PRODUK, DAN CITRA MEREK TERHADAP LOYALITAS MELALUI KEPUASAN PELANGGAN Rafa Aulia Damar Gusti, Arifin Djakasaputra	1125-1134
PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN <i>BURNOUT</i> TERHADAP <i>TURNOVER INTENTION</i> KARYAWAN RITEL <i>FASHION</i> DI JAKARTA Nabila Yolanda Karin, Edalmen	1135-1145

- ANALISIS PENGARUH *CELEBRITY ENDORSEMENT* DAN *PERCEIVED QUALITY* TERHADAP NIAT BELI PRODUK KECANTIKAN MELALUI KEPERCAYAAN MEREK 1146-1160
Angeline Arinda, Keni
- DAMPAK MOTIVASI PROSOSIAL, KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF, DAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS TERHADAP PERSISTENSI KEWIRAUSAHAAN, MODERASI DINAMIKA LINGKUNGAN DI JAKARTA UTARA 1161-1171
Josephine, Andi Wijaya
- PENGARUH PENDIDIKAN KEWIRAUSAHAAN DAN POLA PIKIR KEWIRAUSAHAAN TERHADAP INTENSI BERWIRAUSAHA DENGAN EFIKASI DIRI SEBAGAI MEDIASI 1172-1181
Rizky Novaldy Saputra, Lydiawati Soelaiman
- PENGARUH KUALITAS MAKANAN, KUALITAS LAYANAN, DAN ATMOSFER TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA RENZ CAFÉ DI JAKARTA 1182-1191
Amory Takahiro Theja, Cokki
- FAKTOR-FAKTOR PENENTU INTENSI BERWIRAUSAHA MAHASISWA DENGAN MEDIASI MOTIVASI BERWIRAUSAHA 1192-1205
Steven Hutomo, Nur Hidayah
- DAMPAK VOLATILITAS KURS DAN *NET FOREIGN FLOW* TERHADAP IHSG SETELAH COVID-19 1206-1214
Valerin Amanda Limski, Ignatius Roni Setyawan
- ANALISIS DETERMINAN *INTELLECTUAL CAPITAL*: PERAN UMUR DAN UKURAN PERUSAHAAN PADA PERUSAHAAN LQ45 1215-1227
Gina Christina Setyadi, Surya Setyawan
- HRIS DAN *BUSINESS INTELLIGENCE* TERHADAP *OPERATIONAL PERFORMANCE* MELALUI *HR ANALYTICS* PADA KARYAWAN MEDIA 1228-1241
Inge Mariaulfa, Tiarapuspa, Sarfilianty Anggiani, Wiwik R. Adawiyah, Muhammad Farrel Ramsyah Kurnia

PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN *BURNOUT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN RITEL *FASHION* DI JAKARTA

Nabila Yolanda Karin¹, Edalmen^{2*}

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: nabila.115220054@stu.untar.ac.id

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: edalmen@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk: 10-04-2026, revisi: 15-04-2026, diterima untuk diterbitkan: 31-07-2026

ABSTRAK

Industri ritel *fashion* di Jakarta menghadapi tantangan tingginya tingkat *turnover intention* karyawan, yang berdampak signifikan terhadap produktivitas dan biaya operasional. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan *burnout* terhadap *turnover intention* karyawan ritel *fashion* di Jakarta. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan metode survei melalui kuesioner online yang disebarakan kepada 250 karyawan ritel *fashion* di Jakarta yang dipilih dengan teknik *purposive sampling*. Data dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS) dengan perangkat lunak SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sementara itu, kepuasan kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini menggarisbawahi bahwa dalam konteks ritel *fashion* di Jakarta yang dinamis dan penuh tekanan, upaya retensi karyawan perlu lebih difokuskan pada pengelolaan stres kerja dan pencegahan *burnout* melalui penyesuaian beban kerja, pemberian dukungan psikologis, serta penciptaan lingkungan kerja yang lebih sehat, ketimbang sekadar meningkatkan kepuasan kerja.

Kata Kunci: kepuasan kerja, stres kerja, *burnout*, *turnover intention*

ABSTRACT

The fashion retail industry in Jakarta faces the challenge of high employee turnover intention, which significantly impacts productivity and operational costs. This study aims to analyze the influence of job satisfaction, job stress, and burnout on turnover intention of fashion retail employees in Jakarta. A quantitative approach was used with a survey method through an online questionnaire distributed to 250 fashion retail employees in Jakarta selected using a purposive sampling technique. Data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS) with SmartPLS 4 software. The results showed that job stress and burnout had a positive and significant effect on turnover intention. Meanwhile, job satisfaction had a negative but insignificant effect on turnover intention. These findings emphasize that in the dynamic and stressful context of fashion retail in Jakarta, employee retention efforts need to be more focused on managing work stress and preventing burnout through adjusting workloads, providing psychological support, and creating a healthier work environment, rather than simply increasing job satisfaction.

Keywords: job satisfaction, work stress, burnout, turnover intention

1. PENDAHULUAN

Latar belakang

Industri ritel *fashion* di Jakarta merupakan salah satu penggerak utama perekonomian ibu kota, namun di balik dinamika pertumbuhannya tersimpan tantangan sumber daya manusia yang serius. Transformasi digital telah menggeser pola konsumsi, dimana 54% konsumen Indonesia membeli produk *fashion* secara daring melalui *e-commerce* (64%) dan TikTok Shop (27%), meskipun kanal *offline* tetap signifikan (JakPat, 2024). Pergeseran ini menciptakan lingkungan

kerja yang semakin kompleks bagi karyawan ritel, yang harus menghadapi tuntutan pelayanan *hybrid*, tekanan adaptasi teknologi, dan kecepatan perubahan tren yang semakin tinggi.

Kondisi tersebut berimplikasi pada stabilitas tenaga kerja. Tingkat *turnover intention* atau niat keluar karyawan pada ritel *fashion*, elektronik, dan otomotif di Jakarta mencapai 58% pada tahun 2023, dengan sektor *fashion* secara nasional konsisten di atas 20% (Mahadewi & Indiyati, 2025; Putri *et al.*, 2025). Fenomena ini tidak hanya mengganggu operasional tetapi juga meningkatkan beban biaya rekrutmen dan pelatihan (Üngüren *et al.*, 2024). Oleh karena itu, identifikasi faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* menjadi kebutuhan strategis bagi perusahaan ritel.

Penelitian sebelumnya mengidentifikasi tiga variabel kunci yang saling terkait: kepuasan kerja, stres kerja, dan kelelahan kerja (*burnout*). Kepuasan kerja sebagai sikap positif terhadap pekerjaan (Robbins & Judge, 2018) diyakini dapat menekan niat keluar karyawan, sebagaimana ditemukan dalam konteks ritel Indonesia (Nasya *et al.*, 2024). Namun, di industri *fashion* yang sarat tekanan, pencapaian kepuasan kerja menjadi tantangan tersendiri karena tuntutan pekerjaan yang multidimensi.

Stres kerja muncul sebagai faktor pendorong yang signifikan. Dalam ritel *fashion* Jakarta, stres sering dipicu oleh beban kerja yang padat, interaksi pelanggan yang menuntut, dan adaptasi terhadap *platform* digital (Rachmawati *et al.*, 2024). Penelitian di sektor jasa ritel menunjukkan bahwa stres kerja merupakan pendorong utama *turnover intention* (Üngüren *et al.*, 2024). Jika tidak terkelola, stres berkepanjangan ini dapat berkembang menjadi *burnout* kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental akibat tekanan kerja kronis (Maslach & Leiter, 2016). Pada karyawan ritel *fashion*, *burnout* sering muncul akibat *shift* panjang dan interaksi pelanggan yang intens, yang kemudian memperkuat niat untuk meninggalkan pekerjaan (Putri *et al.*, 2025).

Meskipun hubungan antar variabel tersebut telah banyak dibahas dalam konteks sektor lain seperti perhotelan dan perbankan, penelitian yang secara komprehensif mengkaji ketiganya dalam setting ritel *fashion* di Jakarta masih terbatas (Putri *et al.*, 2025). Selain itu, temuan penelitian terdahulu kerap tidak konsisten: beberapa menekankan peran stres kerja dan *burnout* sebagai faktor utama (Darada, 2025), sementara yang lain menyoroti kepuasan kerja sebagai penentu (Nasya *et al.*, 2024). Keragaman ini mengisyaratkan bahwa konteks lokasi dan karakteristik industri memiliki pengaruh penting.

Jakarta sebagai kota metropolitan dengan budaya kerja yang cepat dan penetrasi digital yang tinggi menawarkan konteks unik yang belum banyak dijelajahi. Oleh karena itu, penelitian ini dirancang untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan *burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan ritel *fashion* di Jakarta. Hasilnya diharapkan dapat memberikan landasan empiris bagi penyusunan strategi retensi yang lebih efektif dan kontekstual di industri yang dinamis ini.

Kajian teori

Keterkaitan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Keterkaitan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dapat dijelaskan melalui *Two-Factor Theory* yang dikemukakan oleh Herzberg. Menurut teori ini kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivator dan faktor *hygiene*, pemenuhan terhadap kedua faktor tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga menurunkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja umumnya menunjukkan komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi, sehingga kecenderungan untuk

meninggalkan pekerjaan menjadi lebih rendah (Shafiee & Abas, 2023). Ketika karyawan merasa dihargai melalui pengembangan kompetensi dan kesempatan yang mendukung kemajuan karir, mereka cenderung bertahan lebih lama (Jung *et al.*, 2023). Sebaliknya, kurangnya kepuasan kerja, seperti akibat gaji rendah atau minimnya pengembangan karir, dapat mendorong karyawan untuk mencari peluang lain (Shafiee & Abas, 2023). Oleh karena itu, perusahaan perlu memprioritaskan peningkatan kepuasan kerja untuk mengurangi *turnover intention* di lingkungan kerja yang kompetitif (Weerasinghe & Piyasiri, 2022).

H1: Kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention*.

Keterkaitan antara stres kerja terhadap *turnover intention*

Hubungan stres kerja terhadap *turnover intention* juga dapat dijelaskan melalui *Job Demands–Resources (JD-R) Model* (Bakker & Demerouti, 2013). Model ini menjelaskan bahwa stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan (*job demands*) yang tinggi tidak diimbangi dengan sumber daya kerja (*job resources*) yang memadai, seperti dukungan atasan, otonomi kerja, dan kejelasan peran. Stres kerja terjadi saat tuntutan pekerjaan melampaui kemampuan karyawan, memicu ketidaknyamanan emosional dan fisik, yang secara langsung meningkatkan *turnover intention* (Salama *et al.*, 2022). Karyawan yang menghadapi perubahan pekerjaan yang intens dan terus berlanjut cenderung mempertimbangkan untuk keluar (Kim & Jung, 2021). Stres kerja yang tidak terkelola dapat memperburuk kesejahteraan karyawan dan meningkatkan biaya operasional perusahaan (Shafiee & Abas, 2024). Strategi seperti dukungan sosial dari atasan dapat membantu mengurangi dampak stres terhadap *turnover intention* (Jia Min, 2024). Dengan demikian, stres kerja berperan sebagai mekanisme penting dalam meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari organisasi.

H2: Stres kerja mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention*.

Keterkaitan antara *burnout* terhadap *turnover intention*

Dalam perspektif *JD-R Model*, *burnout* merupakan konsekuensi dari paparan tuntutan kerja yang tinggi secara terus-menerus tanpa dukungan sumber daya kerja yang memadai. Kondisi ini menyebabkan terkurasnya energi emosional dan menurunnya keterlibatan kerja karyawan. Ketika *burnout* terjadi, karyawan cenderung kehilangan motivasi, menurunkan komitmen terhadap organisasi, dan meningkatkan keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Oleh karena itu, *burnout* dipandang sebagai faktor kunci yang secara langsung memperkuat *turnover intention*.

Burnout berpengaruh langsung terhadap *turnover intention* karena kondisi ini menurunkan motivasi dan keterlibatan karyawan. *Burnout* muncul dari stres kerja berkepanjangan, yang secara langsung meningkatkan *turnover intention* (Salama *et al.*, 2022). *Burnout* juga dapat terjadi pada karyawan yang bekerja dalam lingkungan kerja yang menuntut tingginya intensitas pelayanan serta keharusan menyesuaikan diri dengan penggunaan teknologi baru (Kim & Jung, 2021). *Burnout* tidak hanya memengaruhi individu tetapi juga meningkatkan biaya perekrutan akibat tingginya pergantian karyawan (Shafiee & Abas, 2023). Perusahaan perlu menerapkan strategi seperti jadwal kerja fleksibel dan pelatihan manajemen stres untuk mengurangi *burnout* dan *turnover intention* (Salama *et al.*, 2022).

H3: *Burnout* mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention*.

Rumusan masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan kajian teori maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan ritel *fashion* di Jakarta?

- b. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan ritel *fashion* di Jakarta?
- c. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan ritel *fashion* di Jakarta?

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan *burnout* terhadap *turnover intention* karyawan ritel *fashion* di Jakarta. Populasi penelitian meliputi karyawan ritel *fashion* yang berinteraksi langsung dengan pelanggan. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner melalui Google Forms dengan menggunakan skala Likert, yang memberikan skor atas jawaban responden dari 1 sampai dengan 5. Ukuran sampel yang diambil mengikuti ketentuan dari Hair *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa ukuran sampel *representative* adalah minimal 5 sampai dengan 10 kali lebih banyak dari jumlah indikator. Oleh karena itu penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 250 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Kuesioner berisi 22 pernyataan tertutup untuk mengukur empat variabel penelitian. Masing masing variabel menggunakan indikator sebagai berikut : a). Kepuasan Kerja (KK) menggunakan indikator dari Robbins & Judge (2018) terdiri dari : pekerjaan itu sendiri (KK1); gaji (KK2); kesempatan promosi (KK3); pimpinan (KK4) dan rekan kerja (KK5). b). Stres Kerja (SK) menggunakan indikator dari Robbins & Judge (2018) terdiri dari: tuntutan tugas (SK1); tuntutan peran (SK2); tuntutan interpersonal (SK3); perlakuan tidak adil dan diskriminasi (SK4); bentuk tekanan dan keterbatasan situasional (SK5). c). *Burnout* (BO) menggunakan indikator menurut Maslach & Leiter (2016) yaitu: kelelahan emosional (BO1); kelelahan fisik (BO2); motivasi kerja menurun (BO3); depersonalisasi (BO4); menurunnya empati (BO5); rasa tidak kompeten (BO6); dan penurunan prestasi (BO7). d). *Turnover Intention* (TI) menggunakan indikator menurut Mobley (1977) yaitu: berpikir untuk meninggalkan pekerjaan (TI1); mencari informasi dan peluang kerja lain (TI2); berniat untuk berhenti jika ada kesempatan lebih baik (TI3); sering membaca/mengikuti iklan lowongan (TI4) dan berniat keluar apabila ada tawaran pekerjaan dengan kondisi atau gaji yang lebih baik (TI5).

Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (PLS) dengan bantuan *software* SmartPLS 4. Pengujian meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, evaluasi model struktural, serta pengujian hipotesis melalui metode *bootstrapping*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana setiap indikator dalam instrumen dapat merefleksikan konstruk atau variabel yang diukur. Ghazali (2021) menyatakan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan serta kelayakan alat ukur untuk mengukur konsep yang ingin diukur. Dalam pendekatan SEM-PLS, validitas terbagi menjadi validitas konvergen (*convergent validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*).

Convergent validity

Validitas konvergen menunjukkan sejauh mana indikator dalam satu konstruk mengukur konsep yang sama. Menurut Hair *et al.* (2022), validitas konvergen dinilai melalui nilai *outer loading* ($\geq 0,70$) dan *Average Variance Extracted* (AVE) ($\geq 0,50$). Hasil pengujian pada variabel kepuasan kerja, stres kerja, *burnout*, dan *turnover intention* menunjukkan seluruh indikator memiliki *outer loading* $\geq 0,70$ serta AVE $\geq 0,50$, sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya. Tabel 1 menunjukkan hasil uji *outer loading*.

Tabel 1. Hasil uji *outer loading*

Kepuasan Kerja		Stres Kerja		Burnout		Turnover Intention	
KK1	0,854	SK1	0,873	BO1	0,897	TI1	0,891
KK2	0,823	SK2	0,882	BO2	0,895	TI2	0,894
KK3	0,878	SK3	0,853	BO3	0,861	TI3	0,885
KK4	0,874	SK4	0,871	BO4	0,857	TI4	0,897
KK5	0,877	SK5	0,899	BO5	0,890	TI5	0,875
				BO6	0,900		
				BO7	0,911		

Berdasarkan Tabel 1, seluruh indikator mempunyai nilai *outer loading* >0,7. Dengan demikian, data yang digunakan pada semua variabel penelitian memenuhi syarat dan valid.

Tabel 2. Hasil uji *Average Variance Extracted*

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Kepuasan Kerja	0,742
Stres Kerja	0,767
Burnout	0,788
Turnover Intention	0,789

Berdasarkan Tabel 2, semua variabel mempunyai nilai AVE > 0,5, sehingga setiap variabel dapat menjelaskan lebih dari setengah varian dari indikatornya dan memenuhi syarat.

Discriminant validity

Validitas diskriminan menunjukkan kemampuan konstruk untuk saling membedakan. Menurut Fornell dan Larcker (1981) dalam Hair *et al.* (2022), pengujiannya dilakukan melalui kriteria Fornell–Larcker dan nilai *Heterotrait-Monotrait ratio* (HTMT), dengan ketentuan $\sqrt{AVE}$ lebih dari korelasi antar konstruk dan nilai HTMT < 0,90. Hasil pengujian menunjukkan seluruh $\sqrt{AVE}$ lebih besar dibandingkan korelasi antar variabel, serta nilai HTMT kurang dari 0,90, sehingga konstruk penelitian memenuhi validitas diskriminan. Tabel 3 menunjukkan hasil uji *discriminant validity* (HTMT).

Tabel 3. Hasil uji *discriminant validity* (HTMT)

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS

Variabel	Burnout	Kepuasan Kerja	Stres Kerja	Turnover Intention
Burnout				
Kepuasan Kerja	0,636			
Stres Kerja	0,845	0,582		
Turnover Intention	0,805	0,551	0,760	

Tabel 3 menunjukkan bahwa semua nilai HTMT < 0,90, sehingga masing-masing variabel sudah memenuhi syarat validitas diskriminan. Tabel 4 menunjukkan hasil uji *discriminant validity* (Fornell-Larcker *criterion*).

Tabel 4. Hasil uji *discriminant validity* (Fornell-Larcker *criterion*)

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS

Variabel	Burnout	Kepuasan Kerja	Stres Kerja	Turnover Intention
Burnout	0,888			
Kepuasan Kerja	-0,605	0,862		
Stres Kerja	0,794	-0,545	0,876	
Turnover Intention	0,761	-0,520	0,709	0,888

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE setiap variabel lebih dari nilai korelasi dengan variabel lain. Karena seluruh nilai AVE lebih besar dibandingkan korelasinya dengan variabel lain, maka *discriminant validity* berdasarkan Fornell-Larcker *criterion* sudah memenuhi syarat yang ada. Tabel 5 menunjukkan hasil uji *discriminant validity* (*cross loadings*).

Tabel 5. Hasil uji *discriminant validity* (*cross loadings*)
Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS

Indikator	<i>Burnout</i>	Kepuasan Kerja	Stres Kerja	<i>Turnover Intention</i>
BO1	0,897	-0,544	0,714	0,682
BO2	0,895	-0,532	0,722	0,685
BO3	0,861	-0,615	0,698	0,665
BO4	0,857	-0,423	0,711	0,637
BO5	0,890	-0,512	0,689	0,687
BO6	0,900	-0,582	0,712	0,699
BO7	0,911	-0,543	0,687	0,674
KK1	-0,394	0,854	-0,352	-0,331
KK2	-0,519	0,823	-0,483	-0,412
KK3	-0,586	0,878	-0,524	-0,514
KK4	-0,539	0,874	-0,517	-0,499
KK5	-0,526	0,877	-0,433	-0,437
SK1	0,701	-0,519	0,873	0,621
SK2	0,692	-0,461	0,882	0,652
SK3	0,674	-0,495	0,853	0,585
SK4	0,686	-0,412	0,871	0,579
SK5	0,724	-0,499	0,899	0,661
TI1	0,698	-0,466	0,672	0,891
TI2	0,691	-0,449	0,635	0,894
TI3	0,654	-0,475	0,595	0,885
TI4	0,701	-0,456	0,671	0,897
TI5	0,633	-0,463	0,568	0,875

Tabel 5 menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai *loading* yang lebih tinggi dari setiap konstruk lainnya, maka telah memenuhi syarat.

Uji reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan tingkat konsistensi internal indikator dalam satu konstruk. Menurut Sugiyono (2023), reliabilitas mencerminkan kemampuan instrumen menghasilkan data yang konsisten, sedangkan Hair *et al.* (2022) menyatakan bahwa dalam SEM-PLS reliabilitas konstruk diuji melalui Composite Reliability (CR) dan Cronbach's Alpha (α). Kriteria reliabilitas terpenuhi apabila nilai CR dan $\alpha \geq 0,70$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai CR dan Cronbach's Alpha $\geq 0,70$, sehingga dinyatakan reliabel. Tabel 6 menunjukkan hasil uji *Cronbach's alpha* dan *composite reliability*.

Tabel 6. Hasil uji *Cronbach's alpha* dan *composite reliability*
Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
<i>Burnout</i>	0,955	0,956
Kepuasan Kerja	0,914	0,926
Stres Kerja	0,924	0,926
<i>Turnover Intention</i>	0,933	0,935

Tabel 6 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* diatas 0,70. Maka, setiap variabel telah memenuhi syarat.

Koefisien determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Hasil perhitungan R^2 disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil analisis koefisien determinasi (R^2)

Sumber: Hasil olah data menggunakan SmartPLS

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
<i>Turnover Intention</i>	0,612	0,607

Berdasarkan Tabel 7, nilai R^2 sebesar 0,612 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, stres kerja, dan *burnout* secara bersama-sama mampu menjelaskan 61,2% variasi dari *turnover intention*. Sisanya sebesar 38,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Predictive relevance (Q^2)

Uji *predictive relevance* dilakukan untuk mengukur kemampuan prediktif model. Hasil perhitungan Q^2 disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil uji *predictive relevance*

Sumber: Hasil olah data menggunakan SmartPLS

Variabel	Q^2 Predict	RMSE	MAE
<i>Turnover Intention</i>	0,589	0,645	0,403

Berdasarkan Tabel 8, nilai Q^2 sebesar 0,589 (> 0) menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang baik, sehingga variabel independen dalam model dinilai mampu memprediksi *turnover intention* secara akurat.

Effect size (f^2)

Uji *effect size* digunakan untuk mengetahui kontribusi relatif setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan f^2 disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil uji *effect size* (f^2)

Sumber: Hasil olah data menggunakan SmartPLS

Variabel	f^2
Kepuasan Kerja $\rightarrow$ <i>Turnover Intention</i>	0,007
Stres Kerja $\rightarrow$ <i>Turnover Intention</i>	0,069
<i>Burnout</i> $\rightarrow$ <i>Turnover Intention</i>	0,217

Berdasarkan Tabel 9, variabel *burnout* memiliki pengaruh yang tergolong sedang terhadap *turnover intention*, sedangkan kepuasan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang kecil.

Goodness of Fit (GoF)

Nilai *Goodness of Fit* dihitung untuk menilai kesesuaian keseluruhan model. Perhitungan dilakukan dengan rumus:

$$\overline{AVE} = (0,742 + 0,767 + 0,788 + 0,789) / 4 \\ = 0,7715$$

$$GoF = \sqrt{\overline{AVE} \times R^2} \\ = \sqrt{0,7715 \times 0,612} \\ = 0,688$$

Nilai GoF sebesar 0,688 ($> 0,36$) menunjukkan bahwa model memiliki kesesuaian yang sangat baik (*large fit*).

Uji hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai *original sample (path coefficient)*, *t-statistics*, dan *p-values* melalui metode *bootstrapping*, dimana hipotesis diterima jika hasil *t-statistic* $> 1,96$ dan *p-values* $< 0,05$. Hasil lengkap pengujian disajikan pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil uji *path coefficient* dan hasil uji hipotesis
Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS

Variabel	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics ((O/STDEV))</i>	<i>P values</i>
Kepuasan Kerja $\rightarrow$ <i>Turnover Intention</i>	-0,066	-0,064	0,055	1,186	0,236
Stres Kerja $\rightarrow$ <i>Turnover Intention</i>	0,271	0,269	0,103	2,620	0,009
<i>Burnout</i> $\rightarrow$ <i>Turnover Intention</i>	0,507	0,510	0,113	4,467	0,000

Berdasarkan Tabel 10, dapat ditarik kesimpulan berikut:

- H1: Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* dengan ($\beta = -0,066$; $t = 1,186$; $p = 0,236$). Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun secara teoritis kepuasan kerja yang lebih tinggi seharusnya mengurangi niat keluar, dalam konteks ritel *fashion* di Jakarta hubungan tersebut tidak terbukti signifikan secara statistik. Dengan demikian, H1 ditolak.
- H2: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* ($\beta = 0,271$; $t = 2,620$; $p = 0,009$). Hasil ini mengonfirmasi bahwa tekanan kerja yang dialami karyawan secara langsung meningkatkan kecenderungan mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Oleh karena itu maka H2 diterima.
- H3: *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* ($\beta = 0,507$; $t = 4,467$; $p = 0,000$). Variabel ini memiliki pengaruh paling kuat di antara ketiga prediktor, menunjukkan bahwa kondisi kelelahan emosional dan fisik yang berkepanjangan merupakan pendorong utama niat berhenti kerja. Sehingga dengan demikian H3 diterima.

Pembahasan

Hasil penelitian mengungkap bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan merasa puas, hal itu belum tentu mampu menahan niat mereka untuk keluar, terutama di industri ritel yang sarat tekanan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Hasyim *et al.* (2020), Sukanti *et al.* (2021), serta Egarini dan Prastiwi (2022) yang menyatakan bahwa faktor seperti beban kerja tinggi, ketidakadilan gaji, dan rendahnya komitmen organisasional lebih kuat memengaruhi *turnover intention*. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Toyibah *et al.* (2025), dan Kidamu *et al.* (2025) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Di antara indikator pada variabel kepuasan kerja, peluang pengembangan karir (KK3) memiliki pengaruh terbesar, sedangkan kesesuaian gaji (KK2) memiliki pengaruh paling rendah.

Penelitian yang berfokus pada stres kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat stres yang karyawan alami, maka keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan semakin besar. Hal ini logis mengingat industri ritel menuntut ritme kerja cepat, interaksi pelanggan intens, serta tuntutan fisik dan emosional yang tinggi. Tekanan yang berasal dari beban kerja, jam kerja panjang, dan tuntutan pelanggan meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Hasil ini konsisten dengan penelitian Prisillya dan Turangan (2020), Marcella dan Ie (2022), dan Yuliana *et al.* (2025) yang

menemukan bahwa stres kerja merupakan pendorong utama *turnover intention* di sektor ritel. Namun hasil ini berbeda dengan penelitian Syahril & Sari (2023) dan Sari & Nani (2024) yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa indikator stres kerja yang paling berpengaruh adalah tekanan akibat aturan kerja kaku dan jam kerja panjang (SK5), sementara konflik interpersonal (SK3) memiliki pengaruh terkecil.

Burnout merupakan faktor paling dominan dengan pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Burnout* yang ditandai kelelahan emosional, fisik, dan penurunan kinerja secara langsung mendorong karyawan untuk mempertimbangkan keluar dari perusahaan. Temuan ini mendukung oleh penelitian Arumsari et al. (2025) dan Ningrum et al. (2024) yang juga menyebutkan bahwa *burnout* mengurangi kemampuan karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Indikator *burnout* yang paling kuat pengaruhnya adalah penurunan hasil kerja (BO7), sedangkan sikap menjauh dari pekerjaan (BO4) memiliki pengaruh terendah.

Temuan-temuan pada penelitian ini menegaskan bahwa stres kerja dan *burnout* mempunyai peran kritis dalam memicu *turnover intention* pada karyawan ritel *fashion* di Jakarta. Sementara itu, kepuasan kerja tidak cukup kuat menjadi faktor penahan niat keluar dalam konteks industri yang dinamis ini.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *burnout* dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan ritel *fashion* di Jakarta, dengan *burnout* sebagai faktor terkuat. Sementara itu, kepuasan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan dalam menekan niat keluar. Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam lingkungan ritel yang dinamis, upaya retensi harus lebih difokuskan pada pengelolaan kelelahan dan tekanan kerja. Untuk itu, disarankan agar manajemen mengutamakan program pencegahan *burnout* dan manajemen stres melalui penyesuaian beban kerja serta dukungan psikologis. Penelitian lanjutan dapat memperluas sampel atau mengeksplorasi variabel mediator untuk pemahaman yang lebih mendalam.

Ucapan terima kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Tarumanagara, dosen pembimbing, seluruh responden, dan semua pihak yang telah mendukung penelitian ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu dan praktik manajemen sumber daya manusia di industri ritel.

REFERENSI

- Arumsari, Suheman, E., & Khalida, L. R. (2025). The effect of burnout and job satisfaction on turnover intention at PT Jonan Indonesia. *International Journal of Economics and Management Research*, 4(2), 113–118. <https://doi.org/10.55606/ijemr.v4i2.361>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). Job demands-resources model. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 107–115. <https://doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Egarini, N. N., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan SPBU 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 9–20. <https://doi.org/10.59818/kontan.v1i3.236>
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris* (3rd ed.).

- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2022). *Classroom Companion: Business Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*.
- Hasyim, M. A. N., Astuti, W., Fadhila, N., & Artha, S. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah, Tbk Lingkup Jabar II).
- JakPat. (2024, November 14). *Fashion buying: The present and future*. <https://insight.jakpat.net/tag/jakpat-survey-2024/>
- Kim, J., & Jung, H. S. (2021). The Linkage between Emotional Labor and Stress Effects on Retail Sales Workers. *Journal of Distribution Science*, 19(10), 99–109. <https://doi.org/10.15722/jds.19.10.202110.99>
- Mahadewi, D. W., & Indiyati, D. (2025). The Impact of Job Satisfaction and Transformational Leadership on Turnover Intention of Front-End Employees at PT. XYZ.
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 213–223. <https://doi.org/10.24912/jmiebv6i1.18321>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>
- Nasya, A. A. A., Tholkha, S. M., Novandi, T. D., Hardjowikarto, A. D., & Wibowo, N. S. (2024). The Impact Of Work-Life Balace and Job Stress On Turnover Intention With Job Satisfaction As a Mediator at Regional Public Company Beritan Market Cirebon City. Indonesian *Interdisciplinary Journal of Sharia Economics*, (Vol. 7, Issue 3).
- Ningrum, D. A., Fauzi, A., & Wijayanti, M. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Swadaya Jaya Mandiri. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 2(1).
- Prisillya, T., & Turangan, J. A. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap niat untuk berpindah. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(2), 299–305. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i2.7905>
- Putri, Q. I., Saluy, A. B., & Perkasa, D. H. (2025). Kajian Literatur: Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis* (Vol. 5, Issue 3).
- Rachmawati, I. A. K., Fiko Farlis, M., Fara Dina, M., et.al (2024). *Manajemen Konflik & Stres Kerja*. CV Eureka Media Aksara.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, H. S. (2022). Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15). <https://doi.org/10.3390/ijerph19159724>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kombinasi Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi dengan 9 Desain Edisi Revisi Tahun 2023*.
- Sukanti, F., Asiyah, S., & Wahono, B. (2021). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada PT. Bumi Menara Internusa Dampit.
- Toyibah, T., Mulyani, M., & Komalasari, S. (2025). Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Kalimas Kharisma. *Jurnal Al-Husna*, 5(1), 16–27. <https://doi.org/10.18592/jah.v5i1.6745>

- Üngüren, E., Onur, N., Demirel, H., & Tekin, Ö. A. (2024). The Effects of Job Stress on Burnout and Turnover Intention: The Moderating Effects of Job Security and Financial Dependency. *Behavioral Sciences*, 14(4). <https://doi.org/10.3390/bs14040322>
- Weerasinghe, T. D., & Piyasiri, S. (2022). Factors Affecting Employee Turnover Intention and the Moderating Role of Gender: Evidence from the Laborer Category Employees Working in Katunayake Free Trade Zone of Sri Lanka. *Kelaniya Journal of Management*, 11(1), 105–128. <https://doi.org/10.4038/kjm.v11i1.7717>
- Yuliana, L., Azmy, A., Nurwardana, J. R., Perkasa, D. H., Alfian, R., Aisah, N., & Putra, M. F. R. (2025). The Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intention among Indonesia-China Integrated Industrial Employees. *Journal of Applied Business Administration*, 9(1), 1–12. <https://doi.org/10.30871/jaba.8108>