



## Dampak Stres Terhadap Kinerja Karyawan pada Sektor F&B dan Keuangan

Ludfiah Zahrah<sup>1\*</sup>, Lingga Yuliana<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universitas Terbuka, Indonesia

<sup>2</sup> Universitas Paramadina, Indonesia

\*Korespondensi penulis: [zahrahludfiah@gmail.com](mailto:zahrahludfiah@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to see how significant the impact of work stress experienced on employee performance and the method used in this study is a qualitative approach method. The sample collection technique uses purposive sampling where the respondents are two people from different work sectors. Based on the results of the research that has been done is very significant and quite a big impact because when a person experiences stress at work, a decrease in performance will occur so that the company must pay more attention to its employees so that the impact of stress at work is not increasingly detrimental both individually and the company's reputation.*

**Keyword :** *Workload, Work Stress, Work Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa signifikannya dampak dari stress kerja yang dialami terhadap kinerja karyawan dan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan sampel menggunakan purposive sampling dimana responden berjumlah dua orang dari sektor pekerjaan yang berbeda. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan adalah sangat signifikan dan cukup besar dampak karena Ketika seorang mengalami stress dalam bekerja maka penurunan kinerja itu akan terjadi sehingga dari pihak Perusahaan harus lebih memperhatikan lagi karyawannya dengan agar dampak stress kerja ini tidak semakin merugikan baik secara individu maupun reputasi perusahaan.

**Kata kunci :** Beban Kerja, Stress Kerja, Kinerja Kerja

### 1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia di Indonesia tidak lepas dari tekanan yang diberikan Perusahaan kepada para karyawannya karena dengan adanya tekanan tersebut karyawan dituntut untuk meningkatkan performa kinerja masing -masing karyawan untuk mencapai *goals* dari perusahaan tersebut (Yuliana et al., 2016; Sugiono et al., 2025). Beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan seperti faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi. Beban kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja secara optimal. Selain beban kerja, stres kerja, dan lingkungan penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja (Yuliana et al., 2025). Stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan (Arcalas et al., 2024). Setiap karyawan bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai tugas dan tanggungjawab yang harus dilakukan dengan aturan - aturan yang ada sesuai dengan harapan perusahaan (Barboza-Wilkes et al., 2024).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan, komitmen karyawan yang rendah, motivasi karyawan yang rendah, kurang-nya disiplin karyawan, dan tingginya beban kerja yang diberikan perusahaan (Indrayani et al., 2023). Berdasarkan faktor tersebut jika seorang pekerja diberikan tuntutan yang tinggi mengenai target perusahaan maka tingkat stress yang di dihasilkan makin tinggi dan membuat kinerja pun menurun akibatnya berdampak tidak baik untuk perusahaan jika sebaliknya malah akan menguntungkan Perusahaan karena karyawan tersebut mendapatkan porsinya sesuai dengan kemampuannya bisa disebut dengan istilah *work balance* (Latifah et al., 2023).

Di sisi lain, stres kerja adalah respon fisiologis dan emosional yang dialami karyawan akibat tekanan dan tuntutan pekerjaan. Stres kerja yang berkepanjangan dapat menurunkan kemampuan karyawan untuk fokus, membuat keputusan yang tepat, dan berkolaborasi secara efektif (Juliani & Yuliana, 2025). Dampak negatif stres kerja meliputi penurunan kinerja, peningkatan absensi, dan turnover yang tinggi, yang semuanya dapat merugikan organisasi atau perusahaan terkait. kinerja karyawan adalah indikator utama kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja yang optimal tidak hanya bergantung pada kemampuan dan kompetensi karyawan, tetapi juga pada kondisi kerja yang mendukung (Afrianda & Yuliana, 2025; Ega et al., 2025). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan yang ingin mencapai produktivitas optimal dan kesejahteraan karyawan yang baik untuk memahami bagaimana beban kerja dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan (Takih & Yuliana, 2025).

Menurut Nazara & Yuliana (2024) serta Rosinta & Yuliana (2024), setiap organisasi menuntut keunggulan dari pekerjanya. Melalui ulasan kinerja, seseorang dapat belajar tentang kinerja karyawan. Jika kinerja seorang karyawan dibandingkan dengan tolok ukur evaluasi kinerja organisasi, dapat ditentukan apakah hasil evaluasi kerjanya memuaskan atau mengecewakan. Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak stres terhadap kinerja karyawan.

## 2. KAJIAN TEORITIS

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil akhir kerja yang didapatkan sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab masing-masing di waktu tertentu (Parashakti et al., 2024; Poetry et al., 2025). Keberhasilan sebuah perusahaan dapat dilihat dari kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya terutama dari kinerja seseorang atau kelompok dalam organisasi tersebut (Dolonseda & Watung, 2020; Firdaus et al., 2025; Rafdi et al., 2024).

Karyawan yang kinerjanya baik akan berdampak pada keberhasilan perusahaan demikian sebaliknya jika karyawan memiliki kinerja yang buruk maka akan menimbulkan dampak buruk bagi Perusahaan contohnya kerugian bagi Perusahaan karena karyawan tersebut tidak bisa bekerja secara maksimal (Fadzillah et al., 2025). Adapun Indikator-indikator kinerja karyawan yaitu Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Tanggungjawab, Kerja Sama, dan Inisiatif (Sobari et al., 2024; Takih & Yuliana, 2025). Dari indikator tersebut sudah terlihat bahwa jika kinerja seorang karyawan itu buruk maka akan berdampak bukan hanya terhadap perusahaan melainkan kepada teman kantor, pekerjaan jadi menumpuk yang akan membuat reputasi dan kualitas kerja karyawan tersebut dinilai jelek dan akan berakibat pemberhentian kontrak secara sepihak oleh perusahaan yang bersangkutan (Suari et al., 2023; Wardhani et al., 2023).

### **Stres Kerja**

Stres adalah suatu kondisi dimana seorang diberi tuntutan kerja yang sangat tinggi di luar *job desk* yang harus mereka kerjakan dengan suatu peluang, kendala (constraints) atau tuntutan (demands) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya belum tentu tidak pasti dan penting (Arcalas et al., 2024). Selanjutnya stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan, dari gangguan tersebut itu akan sangat mempengaruhi *mental health* karyawan tersebut (Glawing et al., 2024).

### **3. METODE PENELITIAN**

Proses penelitian dikemukakan Alfian et al., (2025) serta Yuliana (2020) dimulai dengan pengumpulan data penelitian, yang kemudian dilengkapi melalui penggunaan referensi pendukung dan wawancara dengan dua responden. Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kualitatif. Athaullah et al., (2025); Humaira et al., (2025); Kamaliyah et al., (2025) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai penelitian yang sifatnya deskriptif dan sering kali menggunakan analisis. Penelitian deskriptif kualitatif ini mengandalkan pengamatan dan wawancara dalam pengumpulan data lapangan (Jasmine et al., 2025; Kafiyani et al., 2025; Putra et al., 2025). Purposive sampling menjadi teknik pengambilan sampel di mana pendekatan didasarkan pada karakteristik populasi yang ada, yang merupakan strategi dan pengambilan sampling dalam metode kualitatif (Kurniaty et al., 2023; Ramadhanu & Yuliana, 2025; Yakup & Yuliana, 2025).

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di dua sektor Perusahaan yang berbeda yaitu dari sektor *food and beverages* dan sektor keuangan dari dua responden ini akan terlihat perbandingan yang nyata terkait dampaknya stress kerja terhadap kinerja mereka sebagai seorang karyawan dari sektor masing – masing. Dua orang narasumber berprofesi sebagai staff restoran dan untuk responden kedua adalah seorang accounting di sebuah perusahaan.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada dua narasumber bahwa stress kerja sangat berdampak besar terhadap kinerja karyawan yang bisa juga berdampak pula pada hasil kerja yang mereka lakukan dan stress kerja itu terjadi setiap harinya Ketika mereka bekerja selalu ada kecemasan baik emosional maupun psikologi mereka. Menurut responden yang bekerja di restoran stress yang mereka rasakan terjadi karena adanya tekanan dari partner kerja, atasan maupun dari target toko tersebut jadi stress yang dirasakan tetapi menurut narasumber stress yang sering dirasakan adalah tekanan dari atasan mengenai target toko contoh seperti banyaknya komplain dari customer, serving time dalam menyajikan makanan SLA (*standard level agreement*) biasa disebut adalah standar kinerja layanan yang diharapkan antara pelanggan dengan restoran dan masalah internal lainnya, narasumber sendiri menceritakan bahwa tekanan yang didapat cukup membuat kondisi kesehatannya sangat menurun dan bisa mempengaruhi kinerjanya menjadi menurun dan membuat konsentrasinya dalam bekerja menjadi berdampak posisinya di tempat kerjanya karena kinerja semakin menurun akibat stress kerja yang tinggi dan untuk responden yang kedua

bekerja sebagai *accounting* di sebuah perusahaan startup di Jakarta narasumber sendiri mengeluhkan stress yang dialaminya.

Ketika di kantor, tekanan dari manajer sekaligus HRD karena tuntutan deadline kantor yang mepet dikarenakan kurangnya komunikasi antar divisi menjadikan stress yang dialami narasumber memperburuk ketika narasumber ingin mengerjakan pekerjaan lainnya dan itu memperburuk kinerja dan reputasinya di kantor narasumber menjelaskan terkait cara ketika mereka mengatasi stress tersebut agar tidak mempengaruhi kinerja mereka dengan sedikit memberikan waktu sendiri. Ketika jam istirahat kantor dan menurut narasumber itu cukup efektif untuk membangun semangat kerja dan membuat kinerjanya jauh lebih baik dibanding sebelumnya dari kedua narasumber kinerja. Ketika mereka merasakan stress kerja itu sangat amat menurun diakibatkan kelelahan secara fisik, pikiran serta emosi dikarenakan stress yang berkepanjangan serta tidak adanya evaluasi ataupun perhatian atasan terhadap bawah dalam hal menangani stress itu sendiri. Dan stress itu sendiri sangat mengganggu mulai dari kesehatan, mental hingga psikologi kedua narasumber.

Berikut ini kutipan dari hasil wawancara Bersama kedua narasumber :

*“.... memang betul setiap pekerja pasti ada tekanan yang buat kita juga merasa tertekan ka, soalnya seperti atasan kita yaitu manajer, PIC selalu menuntut untuk perfect demi mempertahankan posisi aman toko dalam hal serving time, waste, SLA ( standard level agreement) gini ka kalau SLA kita masuk bottom 5 se-area Bekasi pasti manajer dan PIC akan terus menekan kita supaya bisa mencapai SLA yang aman di angka >65% jadi gitu ka dan itu sangat berdampak dari kita para bawahan yang harus bekerja extra dalam meningkat speed ketika serving, memasak dan juga bisa mengontrol waste dari makanan Ketika jam closing , dan ada satu lagi kalau udah capek ditambah stress akibat dari complain customer yang banyak tidak make sense pasti performa dari kita sebagai karyawan itu turun juga seperti saya sering sekali buat product salah contohnya saat melihat kitchen order display ada request paha atas tapi saya malah memberikan dada ini merupakan salah satu contoh kita kerja pun jadi tidak bisa fokus karena stress kerja itu jadi buat saya sih stress itu sangat ngaruh banget sama kinerja dan hasil yang di dapat karena akibatnya ya kena teguran dari manajer akibat dari sering salah buat product” ( Astharita Ghuruuri 22 , Staff Kitchen)*

Kutipan hasil wawancara dari narasumber kedua

*“.....jadi gini ka sebetulnya stress kerja kita itu lebih ke arah manajer yang merangkap sebagai HRD juga yang sering terjadi ya seperti perbedaan pendapat terus manajer seenaknya menambah tugas kita padahal tugas yang sebelumnya dikasih itu belum selesai*

*dan kita harus mengerjakan lagi tugas yang baru ,jujur itu bikin aku cukup stress kaya kerjaan itu ga ada habisnya, dan aku ngerasa bener-bener seperti ini terus dan akan berpengaruh banget si ke kinerja aku dan ya dari manajer aku pun tidak adanya evaluasi dari semua divisi jadi ya ga ketahuan yang mana kinerjanya meningkat dan yang menurun karena kurang perhatian dari atasan terhadap bawahannya memang harusnya si seperti dari Perusahaan harusnya mengadakan evaluasi bulanan karena dengan adanya evaluasi bulanan karyawan yang kinerjanya meningkat perlu banget dapat reward dan bisa menjadikan contoh buat karyawan lainnya supaya bisa meningkatkan kinerjanya saat bekerja “(Libstiani Imratushalehah 26,accounting ).*

### **Dampak bagi Kesehatan**

Menurut kedua narasumber yang bersangkutan ketika mereka stress kerja itu berpengaruh terhadap Kesehatan mereka seperti mudah lelah,sakit seluruh badan bahkan demam yang mendadak karena pikiran stress mereka sangat berpengaruh terhadap tubuh mereka dan pastinya kinerja Ketika bekerja.

### **Penurunan produktivitas**

Stress seringkali menyebabkan seseorang mengalami gangguan tidur,kecemasan yang berlebih,kehilangan minat untuk bekerja akibat jenuh dan sulit berkonsentrasi sehingga ketika bekerja dapat dipastikan akan sangat membuat kinerja karyawan sangat menurun drastis.

### **Menghambat pengambilan Keputusan**

Ketika stress seseorang akan sangat sulit memutuskan suatu hal karena terlalu banyak beban pikiran yang menumpuk dan akan sulit berkonsentrasi tentu akan menghambat jalannya operasional karena setiap keputusan harus diputuskan secara cepat dan tepat.

### **Dampak pada kinerja individu dan Perusahaan**

Ketika seorang karyawan mengalami stress yang sangat berat maka kinerja pun akan menurun dan karyawan tersebut tidak dapat menjalankan tugasnya dengan optimal dan itu akan memperburuk bagi citra perusahaan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan Hasil penelitian dan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa stress yang dialami karyawan sangat berpengaruh besar terhadap kinerja saat menjalankan tugasnya karena stress tidak hanya memberikan dampak buruk bagi individu itu sendiri tetapi bagi kualitas kerja yang dihasilkan karyawan itu menjadi tidak optimal seperti mempengaruhi kesehatan, mental, produktivitas bekerja, berkurangnya konsentrasi saat bekerja dan itu pasti akan merugikan karyawan tersebut dan perusahaan karena menyangkut reputasi dan branding dari Perusahaan itu sendiri akibat dari kinerja karyawannya yang buruk karena stress yang berlebihan.

Implikasi manajerial dalam penelitian ini dimana perusahaan harus lebih memperhatikan bukan hanya dari keuntungan Perusahaan melainkan kinerja karyawan dan tekanan yang berakibat stress pada karyawan seperti pemberian penghargaan bagi karyawan dengan kinerja yang terus meningkat setiap tahunnya, mengadakan seminar motivasi dan cara mengelola stress dengan baik dan benar, perusahaan perlu memperhatikan lebih mengenai kesejahteraan karyawan agar lebih memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini terbatas pada penggunaan variabel stress kerja serta kinerja. Saran untuk penelitian selanjutnya, dapat melakukan penelitian serupa dengan menambahkan variabel beban kerja, turnover intention dan merambah sektor lain sebagai studi kasus penelitian.

## DAFTAR REFERENSI

- Kamaliyah, L. R., Yuliana, L., Sativa, S. O., Muftikhali, Q. E., Rahmi, R. N., Khoirudzaki, S., Safira, E., Masnia, M., Novyta, N., & Rizky, M. (2025). Pemanfaatan limbah plastik berbasis eco-brick di lingkungan SD Negeri 01 Menteng. *Jurnal Pengabdian Cendekia*, 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.71417/jpc.v1i2.9>
- Kurniaty, D., Subagio, A., Yuliana, L., Ridwan, S., & Fairuz, H. (2023). Factors influencing the young entrepreneurs to implement green entrepreneurship. In *Proceedings of the International Conference on Accounting and Business*, 526–534. [https://doi.org/10.2991/978-94-6463-244-6\\_75](https://doi.org/10.2991/978-94-6463-244-6_75)
- Latifah, I. N., Suhendra, A. A., & Mufidah, I. (2023). Factors affecting job satisfaction and employee performance: A case study in an Indonesian sharia property company. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 73(3), 719–748. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2021-0132>
- Nazara, D. J., & Yuliana, L. (2024). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yuan Wira Perdana. *Mutiara: Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 2(6), Article 6. <https://doi.org/10.59059/mutiara.v2i6.1739>
- Parashakti, R. D., Febrian, W. D., Tarmizi, A., Satria, E., Perkasa, D. H., & Yuliana, L. (2024). The role of green human resource management: Analysis of organizational

- culture, innovation and leadership. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 6(1), 475–485. <https://doi.org/10.38035/dijemss.v6i1.3436>
- Poetry, K., Ardiani, N. R., & Yuliana, L. (2025). Brand credibility and brand reputation on brand performance. *Journal of Applied Business Administration*, 9(1), Article 1. <https://doi.org/10.30871/jaba.9078>
- Putra, M. F. R., Yuliana, L., Perkasa, D. H., & Alfian, R. (2025). Meningkatkan penjualan bisnis UMKM dengan manajemen sosial media. *SUBSERVE: Community Service and Empowerment Journal*, 3(1), Article 1.
- Rafdi, A., Irawan, B., & Yuliana, L. (2024). Analysis of brand credibility to brand reputation in Indomie case study. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 9(3), Article 3. <https://doi.org/10.32503/jmk.v9i3.6435>
- Ramadhanu, N. A., & Yuliana, L. (2025). Implementasi pelayanan digital smart branch pada Bank Mandiri Wahid Hasyim Kota Malang dalam upaya meningkatkan kepuasan nasabah. *Epsilon: Journal of Management (EJoM)*, 3(1), Article 1.
- Rosinta, R., & Yuliana, L. (2024). Peran insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. KB Bank Tbk. *Mutiara: Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 2(6), Article 6. <https://doi.org/10.59059/mutiara.v2i6.1750>
- Sabilla, E. F. N., & Yuliana, L. (2025). Pengaruh brand awareness dan brand reputation terhadap keputusan pembelian produk merek Wardah. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 7(1), 29–43.
- Saksono, A. S., & Yuliana, L. (2024). An analysis of the Bango soy sauce brand's reputation and performance. *Jurnal Ekonomi*, 13(1), 2093–2103.
- Salsabila, R. Z., Yuliana, L., & Diandra, D. (2025). Pengaruh brand familiarity dan perceived quality terhadap brand credibility (Studi kasus merek Skintific). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 7(1), 44–57.
- Setyadi, A. W., Perkasa, D. H., Azmy, A., Dwianto, A. S., & Yuliana, L. (2024). Evaluating training effectiveness using Kirkpatrick's model: A conceptual paper. In *Conference on Accounting and Business (ICAB2024)* (p. 128).
- Sobari, D., Perkasa, D. H., Wahdiniawati, S. A., Parashakti, R. D., & Yuliana, L. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional, organizational citizenship behavior dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(5), 2696–2707. <https://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i5.2169>
- Suari, I. G. A. P., Aryasih, I. G. A. M., Sali, I. W., & Sujaya, I. N. (2023). Faktor – faktor yang berhubungan dengan kinerja kader jumantik pada masa pandemi Covid-19 di wilayah kerja UPTD Puskesmas I Dinas Kesehatan Denpasar Selatan tahun 2022. *Jurnal Kesehatan Lingkungan (JKL)*, 13(1), 28–37. <https://doi.org/10.33992/jkl.v13i1.2519>

- Sugiono, B. P., Yuliana, L., Larasati, N., & Febrian, W. D. (2025). Predicting impulsive buying influenced by hedonic motivation and socialization motivation. *Jurnal Perspektif*, 23(1), Article 1. <https://doi.org/10.31294/jp.v23i1.24879>
- Takih, T., & Yuliana, L. (2025). Implementation of orientation activities for village heads and staff in Bogor District. *Multidisipliner Knowledge*, 3(1), Article 1.
- Tarisca, K., & Yuliana, L. (2024). Pengaruh perceived quality dan brand familiarity terhadap brand credibility (Studi kasus merek KFC). *Mutiara: Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 2(6), 63–75.
- Thybah, U., Yuliana, L., & Perkasa, D. H. (2024). Implementasi manajemen keuangan desa Madat dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas. *Multidisipliner Knowledge*, 2(2), 33–44.
- Wardhani, A. A. K., Sari, D. Y. M., Listina, F., & Putri, D. U. P. (2023). Hubungan faktor individu terhadap kinerja kader jumatik. *An Idea Health Journal*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.53690/ihj.v3i02.171>
- Yakup, H., & Yuliana, L. (2025). Peran traditional markets dan street food vendor terhadap pariwisata Kota Bukittinggi. *Mutiara: Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.59059/mutiara.v3i2.2248>
- Yuliana, L. (2020). Manajemen rantai pasok produksi rak piring aluminium di Depok (Studi kasus pada PD. Sumber Jaya Aluminium). *JRB-Jurnal Riset Bisnis*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.35814/jrb.v3i2.789>
- Yuliana, L., Antonius, W. S., & Purwoko, B. (2016). Analisis strategi korporat pengetahuan aset dan opini pakar terhadap kinerja perusahaan terbuka. *Ekobisman: Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen*, 1(2), 122–142.
- 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), Article 1. <https://doi.org/10.30871/jaba.8108>