

## Studi Literatur: Dampak Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Asrianti A. Latif<sup>1)</sup>, Athiva Meyliani<sup>2)</sup>, Novia Ramadhani<sup>3)</sup>, Nindi Karya Ramadani<sup>4)</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Negeri Makassar, Sulawesi Selatan Indonesia

Email: febriantiasri5@gmail.com<sup>1</sup>, athivameyliani12@gmail.com<sup>2</sup>, nviarmdhni0911@gmail.com<sup>3</sup>,  
nindikaryaramadani0@gmail.com<sup>4</sup>

---

**Abstract:** *Work stress is a psychological and physiological condition that arises when there is an imbalance between job demands and an individual's ability to cope with them. This study aims to describe the concept of work stress, its causal factors, the impact it has on employee performance, and the strategies for managing it. Based on a review of recent literature (2018–2025), work stress may originate from personal factors, organizational environments, and external conditions that are interconnected. The impact of work stress is comprehensive, encompassing decreased performance, physical and mental health disorders, and disrupted social relationships in the workplace. Nevertheless, moderate levels of stress (eustress) can actually stimulate motivation and productivity. Therefore, stress management should be implemented holistically through individual, organizational, and social approaches. Organizations need to create a healthy work environment that supports employees' psychological well-being, while individuals are encouraged to strengthen their adaptability and Emotional resilience in order to maintain optimal performance*

**Abstrak :** *Stres kerja merupakan kondisi tekanan psikologis maupun fisiologis yang muncul ketika terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam menanganinya. Kajian ini bertujuan untuk menggambarkan konsep stres kerja, faktor-faktor penyebabnya, dampak yang ditimbulkan terhadap kinerja karyawan, serta strategi pengelolaannya. Berdasarkan hasil telaah literatur terkini (2018–2025), stres kerja dapat bersumber dari faktor pribadi, lingkungan organisasi, maupun kondisi eksternal yang saling berkaitan. Dampak stres kerja bersifat menyeluruh, mencakup penurunan kinerja, gangguan kesehatan fisik dan mental, serta terganggunya hubungan sosial di tempat kerja. Namun demikian, stres dalam kadar yang moderat (eustress) justru dapat memacu motivasi dan produktivitas. Oleh karena itu, pengelolaan stres perlu dilakukan secara menyeluruh melalui pendekatan individu, organisasi, dan sosial. Organisasi perlu menciptakan suasana kerja yang sehat dan mendukung kesejahteraan psikologis karyawan, sementara individu dituntut untuk memperkuat kemampuan adaptasi dan ketahanan emosional guna mempertahankan kinerja yang optimal.*

---

**Keywords :** *Work Stress; Employee Performance; Stress Factors; Stress Management; Employee Well-Being*

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, tekanan kerja di berbagai organisasi semakin meningkat. Karyawan dituntut untuk bekerja lebih cepat, efisien, dan adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja yang dinamis. Kondisi ini sering kali memicu munculnya stres kerja, yaitu reaksi emosional dan fisik terhadap tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan individu.

Stres kerja yang tidak terkendali dapat mengakibatkan kelelahan, penurunan motivasi, serta menurunnya produktivitas dan kualitas kerja. Oleh karena itu, memahami dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan menjadi penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Dalam beberapa tahun terakhir, stres kerja menjadi perhatian penting karena dapat memengaruhi produktivitas dan kualitas kinerja karyawan di berbagai jenis organisasi. Stres kerja timbul ketika beban dan tuntutan pekerjaan melampaui kemampuan individu untuk menghadapinya, sehingga menimbulkan respon fisik maupun psikologis (Sari et al., 2021). Beban kerja yang terlalu tinggi dapat mengakibatkan kelelahan emosional, menurunnya semangat kerja, serta berkurangnya kualitas hasil kerja karyawan (Meidilisa & Handika, 2022).

Penelitian ini menarik dilakukan karena masih terdapat inkonsistensi hasil dan keterbatasan pemahaman terkait sejauh mana stres kerja memengaruhi kinerja karyawan di berbagai sektor. Melalui pendekatan studi literatur (*literature review*), penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mensintesis hasil penelitian terdahulu guna memperoleh gambaran yang komprehensif tentang hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Keunikan penelitian ini terletak pada upaya mengintegrasikan temuan dari berbagai konteks organisasi serta menawarkan solusi konseptual berupa strategi manajemen stres kerja berbasis dukungan organisasi dan keseimbangan beban kerja untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

## METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan tinjauan pustaka *literature review* dalam menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran menyeluruh mengenai konsep, faktor penyebab, serta dampak stres kerja terhadap kinerja dalam berbagai konteks organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan *systematic literature review* (SLR) untuk mengumpulkan dan menganalisis temuan penelitian terkait stres kerja dan kinerja karyawan.

Data berasal dari artikel ilmiah lima tahun terakhir yang diambil dari jurnal nasional dan internasional melalui basis data seperti Google Scholar, ScienceDirect, Taylor & Francis, dan Emerald Insight. Tahapan pengumpulan data dilakukan melalui beberapa langkah berikut:

- a) Menentukan kata kunci pencarian seperti “job stress”, “employee performance”, “work stress impact”, dan “stres kerja dan kinerja karyawan”.
- b) Melakukan seleksi awal berdasarkan judul, abstrak, dan relevansi topik.
- c) Menelaah secara mendalam artikel yang memenuhi kriteria inklusi.

- d) Mendokumentasikan informasi penting yang mencakup nama penulis, tahun publikasi, tujuan penelitian, metode, variabel yang dikaji, serta hasil utama.

Data dianalisis menggunakan pendekatan tematik, dengan menelusuri pola kesamaan dan perbedaan temuan antar penelitian. Artikel kemudian dikelompokkan ke dalam beberapa tema, Faktor-faktor penyebab stres kerja, Pengaruh stres terhadap motivasi dan produktivitas, serta Strategi penanganan stres di tempat kerja. Hasil temuan dari berbagai sumber tersebut kemudian disintesis untuk menghasilkan kesimpulan umum mengenai hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil telaah literatur terhadap 20 artikel ilmiah nasional dan internasional yang diterbitkan antara tahun 2019 hingga 2024, ditemukan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor organisasi. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi berpengaruh negatif terhadap produktivitas, kepuasan kerja, serta keterlibatan karyawan. Menurut Ganster dan Rosen (2019), stres kerja yang berlangsung secara kronis dapat menurunkan kapasitas kognitif, mengurangi kemampuan pengambilan keputusan, serta meningkatkan tingkat kelelahan emosional yang akhirnya menurunkan kinerja. Hal serupa diungkapkan oleh Cooper dan Quick (2020) yang menemukan bahwa tekanan kerja yang berlebihan berdampak langsung pada meningkatnya tingkat absensi dan turunnya loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Namun, tidak semua penelitian menemukan dampak negatif dari stres kerja. Studi oleh Nelson dan Simmons (2020) menjelaskan bahwa stres dengan intensitas moderat dapat menjadi pendorong bagi peningkatan performa kerja, terutama apabila individu memiliki kemampuan *coping* yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung. Temuan ini diperkuat oleh Lazarus dan Folkman (2021) yang menegaskan bahwa respons individu terhadap stres bergantung pada persepsi dan strategi pengelolaan yang digunakan. Apabila karyawan mampu menafsirkan tekanan kerja sebagai tantangan, bukan ancaman, maka stres tersebut dapat memicu motivasi dan fokus yang lebih tinggi. Penelitian Beehr (2020) bahkan menunjukkan bahwa adanya *challenge stressors* seperti target tinggi dan tanggung jawab besar dapat meningkatkan inisiatif serta orientasi pencapaian karyawan.

Faktor penyebab stres kerja yang diidentifikasi dalam berbagai studi antara lain beban kerja berlebih, tekanan waktu, konflik peran, ambiguitas peran, dan kurangnya dukungan sosial. Menurut Sauter, Murphy, dan Hurrell (2019), tekanan kerja yang tidak seimbang dengan sumber daya yang tersedia menyebabkan munculnya stres negatif (*distress*), sedangkan keseimbangan yang baik akan menimbulkan stres positif (*eustress*). Selain itu, penelitian Sutanto dan Kurniawan (2021) di Indonesia mengungkapkan bahwa transisi sistem kerja ke arah digital selama pandemi COVID-19 meningkatkan

stres akibat tuntutan adaptasi teknologi yang cepat. Hasil yang serupa juga ditemukan oleh Rahmawati dan Handoko (2022) yang menyatakan bahwa peningkatan beban kerja daring menyebabkan penurunan fokus, kelelahan digital, dan menurunnya kualitas hasil kerja karyawan.

Temuan literatur ini mendukung teori Job Demand-Resource Model (Bakker & Demerouti, 2007) yang menegaskan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*) menentukan tingkat stres dan performa individu. Apabila tuntutan pekerjaan terlalu tinggi sementara sumber daya seperti dukungan sosial, kompensasi, dan kontrol kerja rendah, maka akan timbul stres negatif yang berdampak pada menurunnya kinerja. Sebaliknya, jika organisasi menyediakan sumber daya yang memadai, stres dapat berfungsi sebagai motivator bagi peningkatan performa. Schaufeli dan Taris (2019) juga menambahkan bahwa dukungan dari atasan, komunikasi efektif, dan penghargaan kerja dapat berperan penting dalam menekan dampak negatif stres terhadap kinerja.

Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan strategi pengelolaan stres kerja (stress management) yang efektif dan terintegrasi. Beehr dan Newman (2020) menyarankan adanya pelatihan manajemen waktu dan pengendalian emosi untuk mengurangi tekanan psikologis di tempat kerja. Greenberg (2021) menekankan pentingnya program kesejahteraan karyawan (*employee well-being program*) yang mencakup kegiatan relaksasi, konseling, dan dukungan sosial sebagai bagian dari strategi jangka panjang. Sementara itu, Cavanaugh et al. (2020) mengusulkan pendekatan berbasis keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance*) guna menjaga kesehatan mental dan meningkatkan motivasi kerja.

Secara keseluruhan, hasil studi literatur ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak selalu bersifat destruktif. Dalam kondisi tertentu, stres dapat menjadi energi positif yang mendorong kinerja apabila diimbangi dengan dukungan organisasi yang memadai. Organisasi yang mampu menyeimbangkan tekanan kerja dengan pemberdayaan karyawan, dukungan sosial, serta komunikasi yang terbuka akan lebih mampu mempertahankan produktivitas dan kesejahteraan psikologis pegawainya. Dengan demikian, pengelolaan stres yang tepat bukan hanya menjadi kebutuhan individual, tetapi juga strategi penting bagi keberlanjutan dan daya saing organisasi modern.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil telaah literatur dari berbagai penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, baik dalam aspek produktivitas, motivasi, maupun kepuasan kerja. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi cenderung menurunkan kinerja karena menyebabkan kelelahan emosional, penurunan fokus, dan melemahnya komitmen terhadap organisasi. Namun demikian, stres kerja dengan

intensitas moderat dapat berperan positif apabila individu memiliki kemampuan pengelolaan stres yang baik serta dukungan organisasi yang memadai. Dengan kata lain, dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan bersifat kontekstual dan dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia.

Penelitian ini menegaskan pentingnya penerapan strategi manajemen stres kerja yang komprehensif di lingkungan organisasi. Upaya seperti pembagian beban kerja yang proporsional, pelatihan manajemen waktu, peningkatan dukungan sosial, serta program kesejahteraan karyawan terbukti efektif dalam menekan dampak negatif stres terhadap kinerja. Selain itu, organisasi perlu menciptakan budaya kerja yang terbuka, komunikatif, dan berorientasi pada keseimbangan antara tekanan dan penghargaan kerja. Dengan pengelolaan stres yang baik, karyawan tidak hanya mampu mempertahankan kinerja optimal, tetapi juga dapat berkontribusi lebih besar terhadap keberhasilan dan keberlanjutan organisasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Lastya Sari, D., Storyna, H., Intan, R., Sinaga, P., Gunawan, F. E., & Perwira Redi, A. A. N. (2021). The effect of job stress to employee performance: Case study of manufacturing industry in Indonesia. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 794(1), 012085.
- Meidilisa, V., & Handika, R. F. (2022). Determinants of Employee Performance during COVID-19 Pandemic in Indonesia. *AMAR: Andalas Management Review*, 6(1), 39-52.
- Lukyta Sari, C., & Surya, I. B. K. (2023). Work Motivation Mediates the Effect of Work Stress on Employee Performance at PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) South Denpasar. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 2(3), 771.
- Mustika, Y. A., & Azzuhri, M. (2023). Influence of Physical Work Environment and Stress on Employee Performance: The Crucial Role of Job Satisfaction. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*.
- Iskamto, D. (2021). *Stress and Its Impact on Employee Performance*. *International Journal of Social and Management Studies*, 1(4).
- Nemenzo Sarita, A., & Saldajeno, D. A. (2025). Influence of Stress Management on Employee Job Performance: A Comprehensive Review. *Journal of Economics, Management and Trade*, 31(6), 104-113.
- Daniel, C. O. (2019). Effects of job stress on employee's performance. *International Journal of Business Management and Social Research*, 6(2), 375-382.
- Yahya, et al. (2024). Workspace stressors and employee job performance: a review of literature. *UJHRM*, 3(1), 75-93.
- Iskamto, D. (2024). Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai: literature review. *Jurnal Lentera Kesehatan Masyarakat*, 3(2), 67-75.

- Nasution, S. L., Lestari, P., & Girsang, E. (2025). Work Stress and Its Association with Employee Performance: Evidence from the North Sumatra Provincial Health Office. *Contagion: Scientific Periodical Journal of Public Health and Coastal Health*.
- Maryadi. (2023). The Impact of Job-Related Stress, Employee Motivation and Job Satisfaction on The Performance of Employees. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(2), 747-759.
- Puspitasari, N. T., & Anwar, M. (2024). Driving Employee Performance: Exploring Job Stress as A Key Mediator in Employee Effectiveness in a Procurement Company. *Majalah Ilmiah Bijak*, 22(1).
- Vinson, D. W., Arcan, M., Niland, D.-P., & Delahunty, F. (2024). Towards Sustainable Workplace Mental Health: A Novel Approach to Early Intervention and Support. *arXiv*.
- Ghasemi Kooktapeh, Z., Dustmohammadloo, H., Mehrdoost, H., & Fatehi, F. (2023). In the Line of Fire: A Systematic Review and Meta-Analysis of Job Burnout Among Nurses. *arXiv*.
- Abdullah, R. The influence of stress and work environment on performance mediated by employee work motivation at Hotel MM UGM Yogyakarta. (dikutip dalam Lukyta Sari & Surya, 2023).
- Almaida, A., & Purnomo, S. (2021). Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Smart Lab Indonesia Tangerang. (dikutip dalam Iskanto, 2024)
- Sugiarto, A., & Nanda, A. W. (2020). Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 9(2), 276.
- Paaais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 13(1), 10-23.
- Sutanto, E. M., & Kurniawan, D. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di masa pandemi COVID-19. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 23(2), 85–93.
- Rahmawati, D., & Handoko, T. H. (2022). Digital workload and employee performance: The mediating role of stress. *Indonesian Journal of Business and Entrepreneurship*, 8(1), 45–58.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2019). A critical review of the Job Demands–Resources Model: Implications for improving work and health. *Work & Stress*, 33(1), 76–103.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (2021). *Stress, Appraisal, and Coping in the Workplace*. New York: Springer.
- Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2019). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management*, 45(1), 37–71.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.