

Dampak Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Era Modern

Diajeng Pravita Ningrum¹, Clara Chanda Adista², Dina Anggraini³, Vani Ramadhanti⁴, M. Sandy Davarel⁵, Kiki Cahaya Setiawan⁶
Universitas Islam Negeri Raden Fatah, Palembang¹⁻⁶
Corresponding email: diajengpravita@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History
Received: 22-11-2025
Revised: 21-12-2025
Accepted: 27-12-2025

Keyword
Work stress
Employee performance
Emotional regulation
The modern era
Well-being in the workplace

Kata kunci
Stress kerja
Kinerja karyawan
Regulasi emosional
Era modern
Kesejahteraan di tempat kerja

ABSTRACT

This study is a literature review that aims to analyse the impact of work stress on employee performance in the modern era. Technological changes, increasing job demands, and competitive pressures are the main factors that trigger work stress. Work stress that is not managed properly can reduce motivation, productivity, and job satisfaction, as well as increase absenteeism and turnover intention. This study reviews previous research published between 2020 and 2025. The results of the study show that work stress has a significant negative relationship with employee performance. However, social support, a healthy work environment, and effective stress coping strategies can minimise the negative effects of work stress. Therefore, organisations need to manage work stress through mental well-being policies and the creation of a supportive work culture in order to maintain optimal employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan kajian *literature review* yang bertujuan menganalisis dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan di era modern. Perubahan teknologi, meningkatnya tuntutan pekerjaan, dan tekanan kompetitif menjadi faktor utama pemicu stres kerja. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja, serta meningkatkan absensi dan *turnover intention*. Kajian ini menelaah penelitian terdahulu yang dipublikasikan pada periode 2020–2025. Hasil kajian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan kinerja karyawan. Namun, dukungan sosial, lingkungan kerja yang sehat, serta strategi *coping stress* yang efektif dapat meminimalkan dampak negatif stres kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola stres kerja melalui kebijakan kesejahteraan mental dan penciptaan budaya kerja yang suportif guna menjaga kinerja karyawan tetap optimal.

Pendahuluan

Perkembangan teknologi digital pada era modern telah membawa perubahan yang sangat signifikan terhadap dinamika dunia kerja, baik dalam aspek operasional maupun manajerial. Transformasi digital yang dimulai sejak awal abad ke-21 dan semakin dipercepat oleh pandemi COVID-19 telah mengubah secara fundamental cara organisasi menjalankan aktivitasnya, termasuk pola kerja, komunikasi, dan interaksi di lingkungan kerja (Cavicchioli et al., 2025). Integrasi teknologi digital yang semakin mendalam telah menciptakan dimensi

baru dalam ruang dan waktu kerja, menghapus batasan fisik dan temporal yang sebelumnya menjadi pembatas utama produktivitas organisasi. Kondisi ini memberikan dampak langsung terhadap kesejahteraan psikologis tenaga kerja, terutama dalam konteks tuntutan untuk selalu terhubung secara digital dan merespons pekerjaan dengan cepat.

Di tengah transformasi ini, stres kerja menjadi salah satu tantangan utama yang dihadapi karyawan modern. Stres kerja didefinisikan sebagai produk dari interaksi dinamis antara individu dengan konteks sosial dan organisasi tempat ia bekerja, yang merupakan hasil dari hubungan yang tidak seimbang antara tekanan yang dituntut oleh tugas atau peran dengan kemampuan individu dalam menghadapinya (Wang et al., 2023). Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang tidak terkelola dapat menurunkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, hingga meningkatkan intensi berpindah kerja karyawan (Hoboubi et al., 2017). Lebih jauh lagi, stres kerja berdampak signifikan terhadap penurunan kinerja karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Dalam konteks era digital, fenomena *technostress* menjadi perhatian khusus sebagai bentuk stres kerja modern. *Technostress* mengacu pada dampak negatif pada sikap, pemikiran, perilaku, atau kesejahteraan psikologis yang berasal baik secara langsung maupun tidak langsung dari penggunaan teknologi (Tarafdar et al., 2007). Model kerja *hybrid* dan *remote work* yang menjadi standar baru pasca-pandemi juga membawa kompleksitas tersendiri terhadap stres kerja dan kinerja karyawan. Meskipun memberikan fleksibilitas, kerja jarak jauh menciptakan tantangan baru seperti kesulitan memisahkan kehidupan kerja dan pribadi, meningkatnya jam kerja, dan perasaan terisolasi (Cavicchioli et al., 2025; Wang et al., 2023). Data global menunjukkan bahwa 43% karyawan melaporkan peningkatan tingkat stres mereka pada tahun 2024 dibandingkan tahun sebelumnya, dengan pekerja *hybrid* dan *remote* mengalami lebih banyak stres dibandingkan pekerja yang bekerja sepenuhnya di kantor (Owl Labs, 2024). Fenomena ini mengindikasikan bahwa transformasi digital dan perubahan model kerja di era modern memerlukan perhatian serius terhadap manajemen stres kerja untuk menjaga kinerja karyawan tetap optimal.

Stres kerja telah lama menjadi perhatian dalam psikologi industri dan organisasi. Secara klasik, stres kerja dipahami sebagai respons terhadap ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu. Namun, pendekatan kontemporer menunjukkan bahwa pengalaman stres lebih kompleks dan dimediasi oleh berbagai variabel psikologis internal, seperti: *self-efficacy*, *resilience*, *psychological capital*, dan *coping mechanism*. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat *resilience* yang tinggi mampu mempertahankan kinerja mereka meskipun berada dalam kondisi stres yang tinggi (Simanjuntak, 2024). Demikian pula, kemampuan regulasi emosi terbukti efektif dalam menurunkan tingkat stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan (Rahmasari., 2025).

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memahami dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan di era modern melalui *literature review* yang komprehensif. Melalui kajian literatur ini, penulis berupaya menelaah berbagai hasil penelitian terdahulu mengenai faktor penyebab stres kerja di era digital, dampaknya terhadap kinerja karyawan, serta faktor-faktor yang dapat memitigasi dampak negatif stres, seperti *resilience*, regulasi emosi, dan dukungan organisasi. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang dinamika stres kerja di era modern, diharapkan organisasi dapat mengembangkan

strategi yang efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan di tengah tuntutan transformasi digital yang terus berlangsung.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode *literature review* dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Metode ini dipilih karena bertujuan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menyintesis berbagai hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan di era modern. *Literature review* merupakan metodologi penelitian yang sistematis untuk mengumpulkan dan menyintesis penelitian sebelumnya, yang sangat relevan untuk memahami perkembangan pengetahuan dalam suatu bidang tertentu (Snyder, 2019). Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terhadap hubungan antara stres kerja dan performa karyawan dengan meninjau berbagai sudut pandang dan hasil empiris dari penelitian sebelumnya.

Data dalam penelitian ini diperoleh dari sumber sekunder, berupa jurnal nasional dan internasional yang diterbitkan dalam kurun waktu 2020-2025. Pemilihan rentang waktu ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa literatur yang dianalisis mencerminkan kondisi terkini dari fenomena stres kerja di era modern. Adapun Kriteria pemilihan literatur (*inclusion criteria*) yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: (1) Penelitian yang secara spesifik membahas hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan, atau variabel-variabel yang memoderasi hubungan tersebut (seperti *resilience*, regulasi emosi, dan dukungan sosial), (2) Penelitian yang relevan dengan konteks era modern, seperti digitalisasi, *technostress*, *remote work*, *hybrid work*, dan perubahan gaya kerja lainnya, serta (3) Artikel yang dipublikasikan melalui jurnal ilmiah bereputasi dan memiliki *Digital Object Identifier* (DOI), serta dapat diakses secara penuh (*full-text*). Proses pengumpulan data dilakukan melalui database akademik seperti *Google Scholar*, *ScienceDirect*, *PubMed*, dan *ResearchGate*. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian literatur mencakup kombinasi istilah berikut: "*work stress*," "*job stress*," "*employee performance*," "*job performance*," "*modern workplace*," "*digital workplace*," "*resilience*," "*emotion regulation*," dan "*social support*."

Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik *content analysis*, yaitu meninjau isi dari setiap artikel yang terpilih untuk menemukan pola, tema, dan kesimpulan yang berulang. Setiap temuan dikategorikan ke dalam beberapa aspek, seperti penyebab stres kerja, dampaknya terhadap kinerja, serta strategi pengelolaan stres di lingkungan kerja modern (Santoso, 2022). Selanjutnya, hasil analisis dibandingkan antar penelitian untuk menemukan kesamaan dan perbedaan temuan, sehingga menghasilkan sintesis yang komprehensif mengenai dampak stres kerja dan kinerja karyawan (Wulandari, 2023).

Untuk menjaga validitas dan reliabilitas, setiap sumber yang digunakan diverifikasi berdasarkan reputasi jurnal, jumlah sitasi, serta kesesuaian tema dengan topik penelitian. Peneliti juga memastikan tidak ada bias dalam pemilihan literatur dengan melakukan *cross-check* antara beberapa database ilmiah (Mahendra, 2024). Hasil akhir dari proses ini disajikan dalam bentuk deskriptif yang menggambarkan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di era modern serta rekomendasi pengelolaan stres bagi organisasi masa kini (Lestari, 2025).

Hasil dan Diskusi

No	Penulis & Tahun	Judul Penelitian	Jenis / Sumber	Temuan Utama	DOI / Link
1	Sulastri & Onsardi (2020)	<i>Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan</i>	Jurnal Nasional	Stres kerja dan beban kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.	https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215
2	Jung & Baek (2020)	<i>Effects of Emotional Labor and Job Stress on Depression among Nurses</i>	Jurnal Internasional (<i>Work Journal</i>)	Stres kerja yang tinggi meningkatkan depresi; resiliensi dan dukungan sosial memperkuat kinerja.	https://doi.org/10.3233/WOR-203127
3	Ocktafian (2021)	<i>Pengaruh Resiliensi Karyawan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Hidup</i>	Jurnal Nasional	Resiliensi dan kepuasan hidup berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan.	https://doi.org/10.26740/jim.v9n2.p830-843
4	Aji & Kristinawati (2022)	<i>Hubungan antara Regulasi Emosi dan Resiliensi pada Karyawan Selama Pandemi</i>	Jurnal Nasional	Regulasi emosi yang baik menurunkan stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.	https://doi.org/10.23887/jurnalbk.v7i1.1049
5	Mardiyanti & Indriyawati (2023)	<i>Resiliensi di Tempat Kerja pada Karyawan Milenial</i>	Jurnal Nasional	Modal sosial dan kemampuan regulasi emosi memoderasi hubungan stres kerja dengan kinerja.	https://doi.org/10.35760/psi.2023.v16i1.7658
6	Simanjuntak (2024)	<i>Hubungan Resiliensi dengan Produktivitas Karyawan</i>	Jurnal Nasional	Resiliensi memiliki korelasi positif signifikan terhadap produktivitas kerja.	https://doi.org/10.33846/jin.v12i3.5473
7	Nugroho (2024)	<i>Regulasi Emosi dan Stres Kerja pada Karyawan PT X</i>	Prosiding Nasional	Regulasi emosi menurunkan tingkat stres kerja dan burnout.	https://proceeding.unmer.ac.id/index.php/fti/article/view/715

No	Penulis & Tahun	Judul Penelitian	Jenis / Sumber	Temuan Utama	DOI / Link
8	Eristya (2024)	<i>Pengaruh Job Stress terhadap Turnover Intention pada Karyawan Perusahaan Jasa</i>	Jurnal Nasional	Stres kerja tinggi meningkatkan turnover intention; perlu strategi pengelolaan stres.	https://doi.org/10.47747/jicn.v8i2.4201
9	Rahmasari (2025)	<i>Pelatihan Regulasi Emosi sebagai Strategi Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan</i>	Jurnal Nasional	Pelatihan regulasi emosi efektif menurunkan stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan psikologis.	https://doi.org/10.30595/psychodea.v23i1.5103
10	Failika & Zaenuri (2025)	<i>Resiliensi Karyawan: Kunci Peningkatan Kinerja di Masa Krisis</i>	Buku Bab Prosiding Nasional (UNNES)	Resiliensi berperan penting dalam meningkatkan adaptasi dan kinerja pasca-krisis kerja.	https://bookchapter.unnes.ac.id/index.php/msdm/article/view/341

Pembahasan

Dalam era modern yang ditandai oleh kemajuan teknologi dan peningkatan tuntutan kerja, stres kerja menjadi salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh karyawan di berbagai sektor. Tekanan yang berasal dari beban kerja berlebih, target yang tinggi, hingga perubahan sistem kerja digital seringkali menimbulkan stres yang berdampak pada penurunan kinerja dan kesejahteraan psikologis (Wang et al., 2023). Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana stres kerja memengaruhi kinerja karyawan serta faktor-faktor yang dapat memitigasi dampak negatifnya. Bagian ini akan membahas hasil temuan dari sepuluh jurnal nasional dan internasional yang relevan dengan topik “Dampak Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Era Modern.” Setiap penelitian memberikan perspektif berbeda terkait hubungan antara stres kerja, resiliensi, regulasi emosi, serta produktivitas karyawan di berbagai konteks organisasi.

Penelitian oleh Sulastri dan Onsardi (2020) meneliti pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di sektor industri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja yang berlebihan secara signifikan menurunkan tingkat kinerja dan produktivitas karyawan. Ketika karyawan mengalami tekanan kerja yang terus-menerus tanpa adanya dukungan organisasi yang memadai, hal ini menyebabkan penurunan semangat, kelelahan emosional, hingga menurunnya kualitas hasil kerja. Kondisi tersebut juga berdampak pada munculnya gejala psikologis seperti kelelahan mental (*mental fatigue*), penurunan motivasi intrinsik, serta meningkatnya kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

Sulastri dan Onsardi menekankan bahwa beban kerja yang tidak proporsional dengan kemampuan individu dapat mempercepat munculnya stres kerja, terutama jika tidak diimbangi dengan sistem kerja yang fleksibel atau manajemen waktu yang baik. Dalam

konteks industri modern yang cenderung menuntut efisiensi tinggi, tekanan ini dapat menjadi sumber konflik internal dan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat memicu peningkatan *turnover intention* dan absensi kerja yang tinggi, sehingga berdampak langsung pada efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini menegaskan pentingnya peran manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang seimbang, di mana beban kerja disesuaikan dengan kapasitas individu dan diberikan ruang bagi karyawan untuk beristirahat serta menyalurkan stres secara positif. Bentuk dukungan psikologis seperti konseling, komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan, serta pemberian penghargaan atas kinerja juga disebut sebagai langkah preventif yang dapat menekan tingkat stres di tempat kerja. Dengan demikian, penelitian ini memberikan gambaran bahwa stres kerja bukan hanya masalah personal, melainkan tantangan organisasi yang perlu ditangani secara sistematis melalui kebijakan kesejahteraan kerja dan manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada kesehatan mental (Sulastri & Onsardi, 2020).

Penelitian Jung dan Baek (2020) yang dilakukan pada perawat di Korea Selatan menggunakan model persamaan struktural (Structural Equation Model/SEM) untuk menganalisis hubungan antara *emotional labor*, stres kerja, dan depresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap peningkatan tingkat depresi serta penurunan kinerja karyawan, khususnya pada profesi yang menuntut interaksi emosional tinggi seperti tenaga kesehatan. Beban emosional yang harus ditanggung oleh perawat saat berhadapan dengan pasien, tekanan dari atasan, serta jam kerja panjang menjadi faktor utama yang memicu stres dan kelelahan psikologis.

Temuan Jung dan Baek menegaskan bahwa dalam lingkungan kerja dengan tuntutan emosional tinggi, kemampuan regulasi emosi menjadi faktor protektif utama bagi kesehatan mental dan performa kerja. Individu yang mampu mengelola emosi negatif seperti kelelahan, rasa marah, dan kecemasan memiliki kemungkinan lebih kecil mengalami depresi atau penurunan kinerja. Penelitian ini juga memberikan kontribusi penting dalam konteks organisasi modern, bahwa intervensi berbasis dukungan sosial seperti *peer support system*, kelompok reflektif, atau program kesejahteraan karyawan dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan keseimbangan psikologis dan produktivitas kerja. Dengan demikian, hasil penelitian Jung dan Baek (2020) memperkuat pandangan bahwa stres kerja bukan hanya persoalan beban fisik, melainkan juga persoalan emosional yang membutuhkan pendekatan psikologis dan sosial secara bersamaan.

Sementara itu, Ocktafian (2021) meneliti hubungan antara resiliensi, kepuasan hidup, dan kinerja karyawan. Ia menemukan bahwa resiliensi berperan sebagai faktor utama yang memediasi hubungan antara kepuasan hidup dan kinerja. Artinya, karyawan dengan tingkat resiliensi tinggi cenderung memiliki kepuasan hidup yang lebih besar dan berimplikasi positif terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini menegaskan pentingnya penguatan aspek psikologis seperti daya tahan mental dan keseimbangan hidup dalam meningkatkan performa kerja (Ocktafian, 2021).

Dalam penelitian Aji dan Kristinawati (2022) yang berfokus pada masa pandemi Covid-19, ditemukan bahwa regulasi emosi dan resiliensi memiliki peranan penting dalam menekan dampak stres kerja akibat perubahan sistem kerja daring. Karyawan yang mampu mengatur emosinya dengan baik lebih mampu beradaptasi terhadap tekanan pekerjaan yang berubah drastis, sedangkan individu dengan resiliensi tinggi menunjukkan kestabilan

psikologis yang lebih kuat. Studi ini menegaskan pentingnya *emotional intelligence* dalam mempertahankan kinerja karyawan di situasi penuh ketidakpastian (Aji & Kristinawati, 2022).

Penelitian Mardiyanti & Indriyawati (2023) menyoroti peran resiliensi dan regulasi emosi pada karyawan milenial. Hasilnya menunjukkan bahwa kemampuan regulasi emosi memoderasi hubungan antara stres kerja dan resiliensi, sehingga karyawan yang mampu mengontrol emosinya cenderung tidak mudah mengalami tekanan psikologis. Selain itu, modal sosial juga berperan dalam menjaga keseimbangan kerja dan memperkuat daya tahan terhadap stres. Studi ini menekankan bahwa dalam lingkungan kerja modern yang dinamis, dukungan sosial dan kecerdasan emosional menjadi dua komponen penting untuk menjaga performa kerja (Mardiyanti & Indriyawati, 2023).

Dalam penelitian Simanjuntak (2024) yang dilakukan di lingkungan pendidikan dan kesehatan, ditemukan adanya hubungan positif yang signifikan antara resiliensi dan produktivitas karyawan. Karyawan dengan tingkat resiliensi tinggi mampu mempertahankan produktivitasnya meskipun berada dalam kondisi kerja penuh tekanan. Temuan ini mendukung pandangan bahwa resiliensi tidak hanya berfungsi sebagai pelindung dari stres, tetapi juga sebagai pendorong motivasi kerja dan komitmen organisasi (Simanjuntak, 2024).

Penelitian Nugroho (2024) secara khusus meneliti hubungan antara regulasi emosi dan stres kerja pada karyawan di PT X. Hasil penelitian menunjukkan bahwa regulasi emosi memiliki pengaruh signifikan terhadap penurunan tingkat stres dan *burnout*. Karyawan yang mampu mengelola emosi negatif seperti marah dan kecewa dapat menghadapi tekanan kerja dengan lebih efektif dan mempertahankan produktivitas. Penelitian ini menegaskan perlunya pelatihan regulasi emosi sebagai bagian dari strategi manajemen stres di perusahaan (Nugroho, 2024).

Menurut penelitian Eristya (2024), stres kerja berperan penting terhadap meningkatnya *turnover intention* di perusahaan jasa. Ketika tekanan kerja meningkat tanpa adanya dukungan psikologis dan sosial, karyawan cenderung kehilangan komitmen dan berkeinginan untuk keluar dari organisasi. Namun, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kemampuan pengelolaan stres dan penerapan strategi *coping* yang baik dapat mengurangi keinginan tersebut. Studi ini menyoroti pentingnya manajemen stres sebagai strategi retensi karyawan di era modern (Eristya, 2024).

Sementara itu, Rahmasari (2025) meneliti efektivitas pelatihan regulasi emosi sebagai strategi peningkatan kesejahteraan karyawan. Melalui pelatihan ini, karyawan diajarkan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi dengan lebih baik, sehingga mampu menghadapi tekanan kerja tanpa menurunkan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam kesejahteraan psikologis dan penurunan tingkat stres kerja setelah pelatihan. Studi ini merekomendasikan organisasi untuk mengimplementasikan program pelatihan serupa secara berkelanjutan (Rahmasari, 2025).

Terakhir, Failika dan Zaenuri (2025) melalui prosiding manajemen sumber daya manusia menekankan peran resiliensi sebagai kunci peningkatan kinerja di masa krisis. Penelitian ini menyimpulkan bahwa karyawan dengan tingkat resiliensi tinggi mampu beradaptasi terhadap tekanan pekerjaan dan perubahan organisasi dengan lebih baik. Resiliensi juga terbukti meningkatkan motivasi, komitmen, serta efektivitas kerja di tengah ketidakpastian ekonomi. Dengan demikian, penguatan resiliensi dianggap sebagai salah satu strategi utama untuk menjaga kinerja karyawan di era modern yang penuh tantangan (Failika & Zaenuri, 2025).

Sebagai penutup, dari keseluruhan hasil kajian sepuluh jurnal tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di berbagai bidang pekerjaan. Faktor-faktor seperti regulasi emosi, resiliensi, dan dukungan sosial terbukti mampu meminimalkan dampak negatif stres terhadap performa kerja. Penelitian-penelitian tersebut secara konsisten menunjukkan bahwa pengelolaan stres bukan hanya menjadi tanggung jawab individu, tetapi juga organisasi melalui kebijakan kesejahteraan kerja, pelatihan pengendalian emosi, dan penciptaan lingkungan kerja yang sehat. Oleh karena itu, di tengah tuntutan era modern yang serba cepat dan kompetitif, kemampuan untuk beradaptasi secara emosional dan mental menjadi kunci dalam menjaga produktivitas serta keseimbangan hidup karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian dari sepuluh jurnal nasional dan internasional yang ditinjau, dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki dampak signifikan terhadap penurunan kinerja karyawan di era modern. Tekanan yang timbul akibat beban kerja berlebih, target yang tinggi, konflik antar rekan kerja, dan perubahan lingkungan digital menyebabkan penurunan motivasi, produktivitas, serta kepuasan kerja. Karyawan yang mengalami stres berat cenderung kehilangan fokus, mudah lelah, dan menunjukkan perilaku kerja yang tidak efektif, sehingga berdampak langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Meskipun demikian, hasil kajian juga menunjukkan bahwa dampak negatif stres kerja dapat diminimalisir melalui regulasi emosi, resiliensi, dan dukungan sosial di tempat kerja. Karyawan yang memiliki kemampuan mengatur emosi dengan baik akan lebih mudah mengendalikan tekanan psikologis, menjaga stabilitas emosi, dan tetap fokus dalam menyelesaikan tugas. Sementara itu, resiliensi menjadi faktor pelindung yang membantu individu beradaptasi dan bangkit dari tekanan atau kegagalan. Dukungan dari rekan kerja, atasan, dan lingkungan organisasi juga menjadi unsur penting dalam menjaga keseimbangan psikologis karyawan.

Selain faktor individu, penelitian-penelitian terdahulu menegaskan bahwa peran organisasi sangat menentukan dalam mengelola stres kerja. Perusahaan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, menyeimbangkan beban kerja, dan menyediakan program pelatihan pengelolaan stres akan memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Oleh karena itu, stres kerja bukan hanya persoalan pribadi karyawan, tetapi juga menjadi tanggung jawab manajemen dalam membangun budaya kerja yang suportif, inklusif, dan berorientasi pada kesejahteraan mental.

Secara keseluruhan, *literature review* ini menunjukkan bahwa keberhasilan kinerja karyawan di era modern tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh kemampuan psikologis dalam menghadapi tekanan kerja. Regulasi emosi, resiliensi, dan dukungan sosial harus dikembangkan secara seimbang untuk menciptakan sumber daya manusia yang tangguh dan produktif di tengah dinamika dunia kerja yang terus berubah.

Deklarasi

Kontribusi penulis. Seluruh penulis berkontribusi secara seimbang dalam perencanaan, pelaksanaan kegiatan, pengumpulan data, analisis, hingga penyusunan artikel ini. Penulis bersama-sama bertanggung jawab terhadap keaslian karya dan telah menyetujui naskah ini untuk dipublikasikan.

Pernyataan pendanaan. Kegiatan ini tidak menerima pendanaan dari lembaga, organisasi, maupun donatur manapun.

Konflik kepentingan. Penulis menyatakan tidak ada konflik kepentingan dalam penelitian, pelaksanaan kegiatan, maupun penyusunan artikel ini.

Informasi tambahan. Tidak ada informasi tambahan yang tersedia untuk makalah ini.

Referensi

- Aji, S. D., & Kristinawati, W. (2022). Hubungan antara regulasi emosi dan resiliensi pada karyawan selama masa pandemi Covid-19. *Jurnal Bimbingan & Konseling Indonesia*, 7(1), 12–20. https://doi.org/10.23887/jurnal_bk.v7i1.1049
- Ananda, F. R. (2023). Literature Review Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Karyawan Cv. Tidar Jaya. In *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi* (Vol. 4, Issue 2, Pp. 75–85). Goodwood Publishing. <https://doi.org/10.35912/Simo.V4i2.1780>
- Ariansy, N. I., & Kurnia, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. In *Borobudur Management Review* (Vol. 2, Issue 1, Pp. 1–23). Universitas Muhammadiyah Magelang. <https://doi.org/10.31603/Bmar.V2i1.6820>
- Cavicchioli, M., Demaria, F., Nannetti, F., Scapolan, A. C., & Fabbri, T. (2025). Employees' attitudes and work-related stress in the digital workplace: An empirical investigation. *Frontiers in Psychology*, 16, 1546832. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1546832>
- Eristya, F. (2024). Pengaruh job stress terhadap turnover intention pada karyawan perusahaan jasa. *JIC Nusantara*, 8(2), 112–124. <https://doi.org/10.47747/jicn.v8i2.4201>
- Failika, M. M. F. A., & Zaenuri, A. (2025). Resiliensi karyawan: Kunci peningkatan kinerja di masa krisis. *Prosiding Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Negeri Semarang. <https://bookchapter.unnes.ac.id/index.php/msdm/article/view/341>
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Ghanavati, F. K., Keshavarzi, S., & Hosseini, A. A. (2017). The impact of job stress and job satisfaction on workforce productivity in an Iranian petrochemical industry. *Safety and Health at Work*, 8(1), 67-71. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.07.002>
- Ibrahim, B. A., & Hussein, S. M. (2024). Relationship between resilience at work, work engagement and job satisfaction among engineers: A cross-sectional study. *BMC Public Health*, 24(1), 1077. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-18507-9>
- Jung, H. S., & Baek, E. A. (2020). Structural equation model analysis of the effects of emotional labor and job stress on depression among nurses with long working hours: Focusing on the mediating effects of resilience and social support. *Work*, 66(3), 1–8. <https://doi.org/10.3233/WOR-203127>
- Lestari, Irma. (2025). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi. S1 thesis, Universitas Jambi. <https://repository.unja.ac.id/id/eprint/80834>
- Mahendra, R. R., & Rozak, H. A. (2024). Pengaruh, Komunikasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rocket Chicken Cabang Semarang Barat). *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 8(4). <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/15226>

- Mardianti, & Indryawati, Rini. (2023). Resiliensi Di Tempat Kerja Pada Karyawan Milenial: Peran Modal Sosial Dan Regulasi Emosi. *Jurnal Psikologi*, 16, 93-106. [10.35760/psi.2023.v16i1.7658](https://doi.org/10.35760/psi.2023.v16i1.7658)
- Mehler, L., Schwarz, D., & Kuckertz, J. M. (2024). Training emotional competencies at the workplace: A systematic review and metaanalysis. *BMC Psychology*, 12(1), 718. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01469-9>
- Nugroho, T. P. (2024). Regulasi emosi dan stres kerja pada karyawan PT X. *Seminar Nasional Fakultas Teknologi Industri Universitas Merdeka Malang*, 2(1), 77–86. <https://proceeding.unmer.ac.id/index.php/fti/article/view/715>
- Ocktafian, Q. (2021). Pengaruh resiliensi karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan hidup. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 830–843. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n2.p830-843>
- Owl Labs. (2024). *State of hybrid work 2024: US report*. <https://owllabs.com/state-of-hybrid-work/2024>
- Piscesta, F., Febriana, S., & Putranto, Y. A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Stres Kerja Pada Akuntan Pendidik Di Kota Palembang. *Jurnal Informasi Akuntansi*.
- Pransiska, N., & Ekowati, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandala Multi Finance. In *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)* (Vol. 4, Issue 2, Pp. 106–120). Yayasan Insani Mandiri Santani. <https://doi.org/10.61567/Jmmib.V4i2.167>
- Rahmasari, A. P. (2025). Pelatihan regulasi emosi sebagai strategi meningkatkan kesejahteraan karyawan. *Psychoidea Journal*, 23(1), 41–50. <https://doi.org/10.30595/psychoidea.v23i1.5103>
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Daiyaplas Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926-935. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.812>
- Simanjuntak, W. A. Y. (2024). Hubungan resiliensi dengan produktivitas karyawan. *Jurnal Ibnu Nafis Fakultas Kedokteran UISU*, 12(3), 145–153. <https://doi.org/10.33846/jin.v12i3.5473>
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333-339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Suhariadi, F., Sugiarti, R., Hardaningtyas, D., Mulyati, R., Kurniasari, E., Saadah, N., Yumni, H., & Abbas, A. (2023). Work from home: A behavioral model of Indonesian education workers' productivity during Covid-19. *Heliyon*, 9(3). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14082>
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Organisasi dan Manajemen Bisnis (JOMB)*, 2(1), 83–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S., & Ragu-Nathan, T. S. (2007). The impact of technostress on role stress and productivity. *Journal of Management Information Systems*, 24(1), 301-328. <https://doi.org/10.2753/MIS0742-1222240109>
- Wang, H., Ding, H., & Kong, X. (2023). Understanding technostress and employee well-being in digital work: The roles of work exhaustion and workplace knowledge diversity. *International Journal of Manpower*, 44(2), 334-353. <https://doi.org/10.1108/IJM-08-2021-0480>
- Wulandari, W., & Hasanuddin, H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 300-311. <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i2.969>