Riset Ilmu Manajemen Bisnis dan Akuntansi
Volume. 4, Nomor. 4 November 2026
E-ISSN .: 2988-6880; P-ISSN .: 2988-7941, Hal. 57-74
DOI: https://doi.org/10.61132/rimba.v4i4.2962
Tersedia: https://journal.arimbi.or.id/index.php/Rimba

Stres Kerja, Manajemen Stres, dan Kinerja Karyawan: *Systematic Literature Review*

Yovita Kamila Devi[1*], Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi[2]
[1-2]Program Studi Psikologi, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia
Email: yovitakamila.23172@mhs.unesa.ac.id[1], sukmawatipuspitadewi@unesa.ac.id[2]

**Penulis Korespondensi: yovitakamila.23172@mhs.unesa.ac.id*

Abstract. *Work stress is an important workplace issue that may influence employees' psychological conditions, performance, and productivity. Previous studies have examined the relationship between work stress and employee performance, as well as strategies for managing workplace stress. However, findings remain inconsistent regarding the direction and significance of this relationship and the effectiveness of different stress management approaches. This Systematic Literature Review aims to examine the relationship between work stress and employee performance, identify stress management strategies applied to employees, and analyze their contributions to employee performance and productivity. The study employed a Systematic Literature Review through article identification, screening, and selection based on predetermined inclusion and exclusion criteria. Fourteen eligible articles published between 2016 and 2026 were analyzed narratively to identify patterns across the findings. The results indicate that the relationship between work stress and employee performance varies in direction and magnitude, with studies reporting significant, negative, and non-significant associations. Identified stress management strategies include individual approaches, such as relaxation, adequate rest, social support, and mindfulness, alongside organizational measures, including communication, employee recognition, training, counseling, work flexibility, and a conducive work environment. Stress management was also associated with employee performance and productivity, either directly or through psychological factors and working conditions, such as job satisfaction. These findings suggest that stress management can support favorable working conditions and employee performance. However, its outcomes may differ depending on individual characteristics and organizational factors, highlighting the importance of implementing stress management strategies that address employees' needs and workplace conditions.*

Keywords: *Employee performance; Stress management; Systematic Literature Review; Work Productivity; Work stress.*

Abstrak. Stres kerja merupakan permasalahan penting di lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kondisi psikologis, kinerja, dan produktivitas karyawan. Penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan serta berbagai strategi pengelolaan stres di tempat kerja. Namun, hasil penelitian masih menunjukkan ketidakkonsistenan terkait arah dan signifikansi hubungan tersebut serta efektivitas berbagai pendekatan pengelolaan stres. Tinjauan literatur sistematis ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan, mengidentifikasi strategi pengelolaan stres yang diterapkan, serta menganalisis kontribusinya terhadap kinerja dan produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan metode tinjauan literatur sistematis melalui tahapan identifikasi, penyaringan, dan pemilihan artikel berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan. Sebanyak 14 artikel yang memenuhi kriteria dan diterbitkan pada periode 2016–2026 dianalisis secara naratif untuk mengidentifikasi pola temuan. Hasil kajian menunjukkan bahwa hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan bervariasi dalam arah dan besaran pengaruh, dengan temuan yang signifikan, negatif, maupun tidak signifikan. Strategi pengelolaan stres mencakup pendekatan individual, seperti relaksasi, istirahat yang cukup, dukungan sosial, dan kesadaran penuh, serta pendekatan organisasi berupa komunikasi, penghargaan karyawan, pelatihan, konseling, fleksibilitas kerja, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Pengelolaan stres juga berkaitan dengan kinerja dan produktivitas, baik secara langsung maupun melalui faktor psikologis dan kondisi kerja, seperti kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan stres dapat mendukung kondisi kerja yang baik dan peningkatan kinerja karyawan, meskipun hasilnya bergantung pada karakteristik individu dan faktor organisasi.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Manajemen Stres; Produktivitas Kerja; *Systematic Literature Review*; Stres Kerja.

Naskah Masuk: 11 September 2026; Revisi: 29 September 2026; Diterima: 13 Oktober 2026; Terbit: 01 November 2026

1. LATAR BELAKANG

Dalam lingkungan organisasi, stres kerja dapat muncul ketika tuntutan yang harus dipenuhi dalam pekerjaan melebihi atau tidak sejalan dengan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki karyawan. Berbagai aspek pekerjaan dapat menjadi sumber tekanan, mulai dari tingginya beban kerja, tuntutan penyelesaian tugas, konflik, kondisi lingkungan kerja, hingga perubahan yang terjadi dalam sistem kerja. Apabila tekanan tersebut tidak memperoleh pengelolaan yang memadai, kondisi ini dapat memengaruhi keadaan psikologis karyawan dan berdampak pada pelaksanaan tugas. Kajian mengenai stres dalam organisasi menunjukkan bahwa munculnya stres kerja dapat dipengaruhi oleh interaksi antara faktor individu, lingkungan, dan organisasi (Febriantina et al., 2025).

Keterkaitan stres kerja dengan pekerjaan tidak hanya terlihat dari kondisi psikologis yang dialami karyawan, tetapi juga dapat tercermin dalam pelaksanaan tugas dan hasil kerja. Ketika tekanan pekerjaan tidak dikelola secara efektif, kemampuan karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya dapat mengalami perubahan. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang memberikan dukungan dapat membantu karyawan mempertahankan pelaksanaan pekerjaannya. Sejumlah penelitian menemukan adanya keterkaitan antara stres kerja dan kinerja karyawan, meskipun hasil mengenai arah hubungan tersebut menunjukkan perbedaan. Pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja, misalnya, ditemukan pada karyawan Sekolah Tinggi Manajemen IMMI Jakarta Selatan dan PT Bravo Solution Kabupaten Tangerang (Fahmi & Sirajuddin, 2023; Maliki et al., 2024).

Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan stres kerja dengan kinerja perlu dilihat dengan mempertimbangkan kondisi yang menyertai pekerjaan. Faktor seperti karakteristik pekerjaan, tingkat beban kerja, lingkungan organisasi, maupun variabel lain dapat menjadi bagian dari konteks yang membentuk hubungan tersebut. Pada PT Reasuransi Nasional Indonesia, misalnya, stres kerja tidak menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas ketika diuji secara parsial. Namun, ketika dianalisis secara simultan bersama motivasi kerja, stres kerja menunjukkan pengaruh terhadap produktivitas (Putri et al., 2023). Hasil penelitian Widianti dan Herlina (2023) juga memperlihatkan adanya pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja, tetapi hasil yang diperoleh dapat menunjukkan perbedaan ketika diterapkan pada konteks organisasi yang berbeda.

Adanya keterkaitan antara stres kerja dan hasil pekerjaan menjadikan pengelolaan stres sebagai salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui strategi yang melibatkan individu maupun organisasi. Dari sisi individu, pengelolaan stres dapat dilakukan dengan memperoleh waktu istirahat yang

memadai, melakukan kegiatan yang menyenangkan, memanfaatkan dukungan sosial, menerapkan relaksasi, serta menggunakan *mindfulness*. Sementara itu, organisasi dapat memberikan dukungan melalui komunikasi, apresiasi, pelatihan, konseling, fleksibilitas kerja, dan penyediaan lingkungan kerja yang kondusif (Naharini et al., 2022; Febriantina et al., 2025). Hal tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan stres merupakan proses yang tidak hanya menjadi tanggung jawab karyawan secara individual, tetapi juga berkaitan dengan dukungan dan kondisi yang dibentuk oleh organisasi.

Literatur terdahulu menunjukkan bahwa penerapan manajemen stres dalam lingkungan kerja dapat menggunakan berbagai pendekatan. Salah satunya adalah strategi berbasis *mindfulness*, yang dalam penelitian Widana et al. (2025) dikaji sebagai bagian dari manajemen stres dan dikaitkan dengan produktivitas kerja karyawan. Pada konteks usaha kecil dan menengah pengrajin kulit, manajemen stres juga ditemukan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ketika dikaji bersama pengembangan karier dan *work-life balance* (Suwandi et al., 2025). Sementara itu, penelitian pada PT Harapan Teknik Shipyard memberikan temuan yang berbeda, yaitu tidak adanya pengaruh langsung yang signifikan dari manajemen stres terhadap kinerja. Pengaruh tersebut justru ditemukan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja (Irfad et al., 2021).

Beragamnya temuan tersebut menunjukkan bahwa manajemen stres tidak memiliki satu bentuk penerapan maupun pola hubungan yang sama terhadap kinerja karyawan. Dalam beberapa penelitian, manajemen stres dikaitkan secara langsung dengan kinerja atau produktivitas, sedangkan penelitian lainnya menunjukkan bahwa hubungan tersebut dapat melibatkan variabel lain sebagai perantara. Perbedaan tersebut dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, jenis stresor yang dihadapi, strategi pengelolaan yang digunakan, serta kondisi individu dan organisasi. Oleh sebab itu, pembahasan mengenai stres kerja dan manajemen stres perlu ditempatkan dalam konteks penelitian masing-masing agar variasi temuan yang ada dapat dipahami secara lebih komprehensif.

Meskipun kajian mengenai stres kerja, manajemen stres, dan kinerja karyawan telah banyak dilakukan, hasil penelitian yang tersedia masih tersebar pada berbagai jenis organisasi dengan karakteristik dan rancangan penelitian yang beragam. Beberapa penelitian terutama menguji hubungan atau pengaruh stres kerja terhadap kinerja, sedangkan penelitian lainnya berfokus pada strategi yang dapat digunakan untuk mengelola tekanan kerja. Perbedaan fokus, karakteristik penelitian, serta konteks organisasi tersebut menghasilkan temuan yang beragam, baik mengenai arah hubungan stres kerja dengan kinerja maupun mengenai proses yang menjelaskan bagaimana manajemen stres dapat berkaitan dengan produktivitas karyawan.

Kondisi tersebut menunjukkan perlunya *Systematic Literature Review* untuk mengintegrasikan hasil penelitian yang telah tersedia dan memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai keterkaitan stres kerja, manajemen stres, dan kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, *Systematic Literature Review* ini dilakukan dengan tiga tujuan utama. Pertama, menganalisis hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian terdahulu. Kedua, mengidentifikasi berbagai bentuk serta strategi manajemen stres yang diterapkan pada karyawan. Ketiga, menganalisis peran manajemen stres dalam mendukung kinerja atau produktivitas karyawan. Melalui kajian ini, diharapkan dapat diperoleh sintesis mengenai pola hubungan stres kerja dengan kinerja, bentuk pengelolaan stres yang diterapkan pada tingkat individu maupun organisasi, serta keterkaitan manajemen stres dengan hasil kerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif melalui metode *Systematic Literature Review* (SLR). Penggunaan metode tersebut bertujuan untuk memperoleh gambaran yang sistematis dengan cara menelusuri, menelaah, dan mengintegrasikan hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan stres kerja, manajemen stres, serta kinerja dan produktivitas karyawan. Sumber literatur dalam kajian ini berupa artikel jurnal ilmiah yang relevan dengan topik penelitian dan dipublikasikan selama periode 2016–2026. Proses penelusuran dilakukan dengan menggunakan kata kunci berbahasa Indonesia dan bahasa Inggris yang merepresentasikan variabel penelitian, yaitu “stres kerja”, “manajemen stres”, “kinerja karyawan”, “produktivitas kerja”, “*work stress*”, “*stress management*”, “*employee performance*”, dan “*employee productivity*”.

Tahap selanjutnya dilakukan dengan menyaring artikel berdasarkan relevansinya terhadap tujuan kajian. Artikel dimasukkan apabila membahas stres kerja pada karyawan atau pekerja, memiliki hubungan dengan kinerja, produktivitas, dan/atau manajemen stres, ditulis dalam bahasa Indonesia atau bahasa Inggris, dapat diakses dalam bentuk *full text*, serta dipublikasikan antara tahun 2016–2026. Penelitian empiris maupun *literature review* tetap dapat dipertimbangkan selama informasi yang disajikan relevan dengan rumusan masalah penelitian. Sebaliknya, artikel dikeluarkan dari kajian apabila tidak membahas stres kerja, tidak melibatkan karyawan atau pekerja sebagai subjek, tidak sesuai dengan fokus penelitian, bukan merupakan artikel jurnal ilmiah, diterbitkan sebelum tahun 2016, tidak dapat diakses secara penuh, atau ditemukan sebagai artikel duplikat.

Artikel yang telah lolos proses seleksi selanjutnya dianalisis menggunakan pendekatan naratif. Analisis mencakup beberapa informasi penting, meliputi identitas artikel, tahun publikasi, subjek atau konteks penelitian, metode penelitian, serta temuan utama yang berhubungan dengan stres kerja, manajemen stres, kinerja, dan produktivitas karyawan. Temuan dari setiap artikel kemudian disusun ke dalam tiga fokus pembahasan, yaitu hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan, bentuk dan strategi manajemen stres pada karyawan, serta peran manajemen stres dalam mendukung kinerja atau produktivitas karyawan. Proses sintesis dilakukan dengan menelaah dan membandingkan hasil antarartikel untuk mengidentifikasi pola temuan, kesamaan hasil, serta perbedaan yang terdapat dalam literatur yang dianalisis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelusuran literatur menunjukkan bahwa terdapat 14 artikel yang memenuhi persyaratan untuk dimasukkan dalam *Systematic Literature Review*. Artikel-artikel tersebut berasal dari beragam rancangan penelitian, meliputi pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan studi literatur. Fokus pembahasannya mencakup persoalan stres yang dialami karyawan dalam lingkungan kerja, pengelolaan stres, serta implikasinya terhadap kinerja maupun produktivitas. Seluruh temuan dari artikel yang telah memenuhi kriteria selanjutnya dikelompokkan dan disintesis berdasarkan tiga aspek pembahasan, yaitu keterhubungan stres kerja dengan kinerja karyawan, bentuk dan strategi yang digunakan dalam manajemen stres, serta kontribusi pengelolaan stres terhadap pencapaian kinerja atau produktivitas karyawan.

Karakteristik Artikel yang Diinklusi

Variasi karakteristik ditemukan pada artikel yang dianalisis, terutama dalam hal rancangan penelitian, ukuran sampel, latar organisasi, dan variabel yang menjadi fokus kajian. Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang paling dominan dan umumnya memanfaatkan analisis regresi dalam mengidentifikasi hubungan antarvariabel. Di sisi lain, penelitian kualitatif dan studi literatur turut melengkapi hasil kajian dengan memberikan pemahaman yang lebih deskriptif mengenai faktor penyebab stres kerja serta pendekatan yang digunakan untuk mengelola kondisi tersebut.

Tabel 1. Karakteristik Artikel yang Diinklusi.

No	Penulis	Tahun	Judul Artikel	Judul Jurnal	Metode	Subjek/Sampel	Temuan Utama (Parafrase)
1	Irfad, Sanusi, & Mukhsin	2021	*Manajemen Beban Kerja, Konflik Kerja Dan Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Di PT Harapan Teknik Shipyard*	Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa	Kuantitatif	58 karyawan	Manajemen stres terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, pengaruh langsung terhadap kinerja tidak signifikan, sedangkan pengaruh tidak langsung muncul melalui kepuasan kerja.
2	Naharini, Rahman, & Azis	2022	*Manajemen Stres Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan*	Mabrur: Academic Journal of Hajj and Umra	Kualitatif	Karyawan Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto pada layanan haji dan umrah	Pengelolaan stres dilakukan melalui relaksasi, pembentukan iklim organisasi yang kondusif, olahraga bersama, pendekatan spiritual, dan komunikasi. Berbagai strategi tersebut berkaitan dengan peningkatan kualitas kinerja karyawan.
3	Bipianto & Wasiman	2024	*Analisis Manajemen Konflik dan Stres Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ di Kota Batam*	Prosiding Seminar Nasional Ilmu Sosial dan Teknologi (SNISTEK)	Kuantitatif	Karyawan PT XYZ di Kota Batam	Stres kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, konflik kerja dan stres kerja secara simultan juga memberikan pengaruh

							signifikan terhadap kinerja.
4	Maliki, Simatupang, Irfan, & Janah	2024	*Analisis Manajemen Konflik dan Stres Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bravo Solution Kabupaten Tangerang: Studi Kasus Perusahaan Jasa Yang Bekerja di Bidang Konsultan IT*	Jurnal Media Akademik (JMA)	Kuantitatif	Karyawan PT Bravo Solution Kabupaten Tangerang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara parsial. Ketika diuji secara bersama-sama, konflik kerja dan stres kerja juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
5	Febriantina, Fathin, Rahma, Lestari, & Nurwati	2025	*Manajemen Stres Kerja dan Peningkatan Kesejahteraan Karyawan dalam Psikologi Organisasi*	Journal Educational Research and Development	Studi literatur/SLR	10 artikel utama	Strategi pengelolaan stres yang ditemukan mencakup CBT, *cognitive restructuring*, MBCT, ACT, fleksibilitas kerja, pelatihan, konseling, dan budaya organisasi yang suportif. Pengelolaan tersebut berkaitan dengan kesejahteraan, produktivitas, serta retensi karyawan.

6	Handayani et al.	2025	*Strategi Manajemen Stres Kerja pada Karyawan Toko Ritel*	HUMAN FALAH: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam	Kualitatif	5 karyawan Alfamart Soekarno Hatta Probolinggo	Pada tingkat individu, strategi pengelolaan stres mencakup istirahat, dukungan sosial, dan aktivitas yang menyenangkan. Pada tingkat organisasi, strategi dilakukan melalui *gathering*, *briefing*, pemberian bonus dan apresiasi, serta pelatihan dan konseling manajemen stres.
7	Suwandi, Ali, & Komariyah	2025	*Optimization of Career Development, Work-Life Balance, and Stress management to Improve Employee performance in Leather Craftsman SMEs*	Society	Kuantitatif	186 karyawan	Pengembangan karier, *work-life balance*, dan manajemen stres terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun ketika diuji secara simultan.
8	Widana, Kardini, Dewi, & Wardani	2025	*Peran Manajemen Stres Berbasis Mindfullnes dan Intelegencia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bedrock Hotel Kuta*	Nusantara Hasana Journal	Kuantitatif	67 karyawan	*Mindfulness*, kecerdasan, dan manajemen stres memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Ketiga variabel tersebut juga secara simultan menunjukkan pengaruh yang signifikan.

9	Fahmi & Sirajuddin	2023	*Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sekolah Tinggi Manajemen IMMI Jakarta Selatan*	Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis	Kuantitatif	55 karyawan	Stres kerja ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
10	Rohman & Ichsan	2021	*Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi*	Jurnal Mahasiswa Manajemen	Kuantitatif	47 karyawan	Beban kerja dan stres kerja sama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik ketika dianalisis secara terpisah maupun secara simultan.
11	Indrayana & Putra	2024	*Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BPR BKK Jateng*	Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis (JIEMBI)	Kuantitatif	71 karyawan	Stres kerja menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja juga memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja.

12	Putri, Trirahayu, & Hendratni	2023	*Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Reasuransi Nasional Indonesia*	JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila	Kuantitatif	67 karyawan	Stres kerja tidak menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas ketika diuji secara parsial. Namun, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.
13	Widianti & Herlina	2023	*Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan*	Indonesian Journal of Economic and Business (IJEB)	Kuantitatif	50 karyawan	Stres kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun, terdapat ketidaksesuaian antara arah koefisien regresi yang tercantum dalam tabel dengan interpretasi hubungan yang dijelaskan dalam pembahasan artikel.
14	Kurniawan & Al Rizki	2022	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan	Jurnal Sosial dan Sains	Kuantitatif	100 Karyawan	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, beban kerja menunjukkan pengaruh negatif dan motivasi kerja memberikan pengaruh positif

	terhadap kinerja.

Berdasarkan informasi pada Tabel 1, kajian mengenai stres kerja dan manajemen stres ditemukan dalam beragam latar organisasi. Literatur yang dianalisis memperlihatkan variasi pada rancangan penelitian, karakteristik sampel, maupun variabel yang digunakan. Keragaman tersebut menunjukkan adanya heterogenitas dalam penelitian terdahulu dan perlu diperhatikan ketika menginterpretasikan perbedaan hasil terkait keterkaitan antara stres kerja, manajemen stres, dan kinerja karyawan.

Konsep Stres Kerja, Manajemen Stres, dan Kinerja Karyawan

Stres kerja dapat dipahami sebagai kondisi yang timbul ketika individu menghadapi tuntutan maupun tekanan yang berasal dari pekerjaan dan lingkungan kerjanya, sehingga dapat memengaruhi kondisi serta respons individu dalam menjalankan pekerjaan. Dalam literatur yang ditelaah, stres kerja dikaitkan dengan sejumlah kondisi, seperti beban kerja, konflik di lingkungan kerja, kondisi lingkungan kerja, serta berbagai tuntutan pekerjaan (Irfad et al., 2021; Kurniawan & Al Rizki, 2022). Sejalan dengan hal tersebut, World Health Organization (2022) menyebutkan bahwa beban kerja yang berlebihan, keterbatasan dukungan, konflik, serta rendahnya kendali terhadap pekerjaan termasuk dalam faktor yang dapat menjadi risiko psikososial di lingkungan kerja.

Manajemen stres mencakup serangkaian tindakan yang dilakukan untuk menghadapi tekanan pekerjaan sekaligus membatasi dampak negatif yang mungkin ditimbulkan oleh stres. Upaya tersebut dapat dilakukan secara individual maupun melalui kebijakan atau dukungan yang diberikan oleh organisasi. Berdasarkan penelitian yang dianalisis, bentuk pengelolaan stres antara lain berupa relaksasi, pemenuhan waktu istirahat, dukungan sosial, *mindfulness*, komunikasi, pelatihan, konseling, serta pembentukan lingkungan kerja yang kondusif (Naharini et al., 2022; Ferniantina et al., 2025). Dengan pemahaman tersebut, manajemen stres dalam SLR ini mencakup dua sisi, yaitu kemampuan individu dalam mengelola tekanan yang dihadapi dan peran organisasi dalam membangun kondisi kerja yang dapat mendukung kesejahteraan karyawan.

Kinerja karyawan mengacu pada hasil maupun pelaksanaan pekerjaan yang menunjukkan sejauh mana karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Selain kinerja, beberapa penelitian dalam kajian ini menggunakan produktivitas kerja sebagai indikator atau luaran yang berkaitan dengan hasil pekerjaan (Fahmi & Sirajuddin, 2023; Putri et al., 2023). Atas dasar tersebut, artikel yang menggunakan kinerja maupun produktivitas

sebagai outcome tetap dipertimbangkan relevan dalam SLR ini, khususnya apabila kedua luaran tersebut dikaji dalam kaitannya dengan stres kerja atau manajemen stres.

Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan

Hasil sintesis terhadap artikel yang ditelaah memperlihatkan bahwa keterkaitan antara stres kerja dan kinerja karyawan tidak menunjukkan pola yang seragam. Sejumlah penelitian menemukan adanya pengaruh yang signifikan, seperti penelitian yang dilakukan pada STIE IMMI Jakarta Selatan, PT XYZ Batam, PT Bravo Solution Tangerang, serta PT Perkebunan Mitra Ogan (Fahmi & Sirajuddin, 2023; Maliki et al., 2024; Kurniawan & Al Rizki, 2022). Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kondisi stres yang dialami dalam pekerjaan berkaitan dengan perbedaan tingkat kinerja karyawan pada berbagai lingkungan organisasi.

Namun, hasil penelitian yang dianalisis menunjukkan adanya perbedaan dalam arah maupun signifikansi hubungan tersebut. Pada PT BPR BKK Jateng, stres kerja diketahui memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil tersebut, Putri et al. (2023) tidak menemukan adanya pengaruh positif yang signifikan dari stres kerja terhadap produktivitas ketika dianalisis secara parsial. Ketidakkonsistenan juga terlihat pada penelitian Widianti dan Herlina (2023). Penelitian tersebut menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, tetapi terdapat perbedaan antara interpretasi mengenai arah pengaruh dengan koefisien regresi yang disajikan.

Perbedaan temuan tersebut dapat dipahami melalui hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa keterkaitan antara stres kerja dan kinerja tidak selalu muncul dengan tingkat hubungan yang sama. Hasil meta-analisis mengenai stres kerja dan kinerja menunjukkan bahwa hubungan keduanya cenderung relatif kecil dengan tingkat heterogenitas yang tinggi. Kondisi ini menunjukkan pentingnya mempertimbangkan karakteristik stresor serta konteks pekerjaan ketika menjelaskan hubungan antara stres kerja dan kinerja (Nahar et al., 2021). Perspektif *challenge-hindrance stressor* juga memberikan pemahaman bahwa konsekuensi stres dapat berbeda bergantung pada bagaimana suatu stresor dipersepsikan, yaitu sebagai tantangan atau sebagai hambatan (Pindek et al., 2024).

Di samping stres kerja, beberapa penelitian yang termasuk dalam SLR mengkaji variabel tersebut bersamaan dengan faktor lain, seperti beban kerja, konflik kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja (Irfad et al., 2021; Kurniawan & Al Rizki, 2022). Temuan ini memperlihatkan bahwa keterkaitan stres kerja dengan kinerja tidak berdiri sendiri, melainkan dapat dipengaruhi oleh kondisi pekerjaan dan faktor lain yang menyertainya. Secara keseluruhan, literatur yang ditelaah menunjukkan adanya keterkaitan antara stres kerja dan

kinerja karyawan, tetapi besarnya pengaruh serta arah hubungan yang ditemukan masih menunjukkan variasi di antara penelitian.

Bentuk dan Strategi Manajemen Stres pada Karyawan

Berdasarkan hasil sintesis literatur, strategi dalam mengelola stres kerja dapat dipahami melalui dua tingkatan, yaitu upaya yang dilakukan oleh individu dan dukungan yang diberikan oleh organisasi. Pada tingkat individu, beberapa bentuk strategi yang ditemukan mencakup pemenuhan waktu istirahat dan tidur, melakukan kegiatan yang menyenangkan, berbagi pengalaman maupun memperoleh dukungan sosial, relaksasi, *mindfulness*, serta penggunaan pendekatan psikologis (Naharini et al., 2022; Ferniantina et al., 2025). Berbagai strategi tersebut diarahkan pada kemampuan karyawan untuk merespons tekanan pekerjaan dan mengelola stres yang dialami selama menjalankan tugas.

Sementara itu, organisasi dapat berperan dalam menyediakan lingkungan dan dukungan yang membantu karyawan menghadapi tekanan kerja. Bentuk strategi pada tingkat organisasi yang ditemukan dalam literatur antara lain komunikasi, *briefing*, kegiatan bersama, pemberian bonus dan apresiasi, fleksibilitas dalam bekerja, pelaksanaan pelatihan manajemen stres, layanan konseling, serta pembentukan lingkungan kerja yang kondusif (Naharini et al., 2022; Ferniantina et al., 2025). Hal serupa terlihat pada penelitian terhadap karyawan toko ritel, di mana kegiatan *gathering*, *briefing*, pemberian bonus, dan apresiasi digunakan sebagai bagian dari upaya organisasi dalam mendukung pengelolaan stres karyawan.

Pembagian strategi ke dalam tingkat individual dan organisasi sejalan dengan pedoman World Health Organization (2022) mengenai pengelolaan masalah kesehatan mental di lingkungan kerja. Pedoman tersebut menempatkan intervensi organisasi, pelatihan bagi manajer dan pekerja, serta intervensi pada tingkat individu sebagai bagian dari upaya yang dapat dilakukan untuk menangani permasalahan kesehatan mental di tempat kerja. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian mengenai intervensi stres kerja menunjukkan bahwa pengelolaan stres dapat diterapkan melalui beragam pendekatan yang dilakukan pada beberapa tingkatan (Harvey et al., 2024).

Di antara berbagai strategi yang ditemukan, *mindfulness* dan pendekatan psikologis menjadi bentuk intervensi yang turut dibahas dalam literatur. Ferniantina et al. (2025) mengidentifikasi beberapa pendekatan psikologis, yaitu CBT, *cognitive restructuring*, MBCT, dan ACT, yang dapat diterapkan dalam pengelolaan stres. Sementara itu, penelitian pada Bedrock Hotel Kuta memasukkan *mindfulness* sebagai bagian dari model yang menghubungkan manajemen stres dengan produktivitas (Ferniantina et al., 2025; Peran Manajemen Stres Berbasis Mindfulness..., 2025). Dengan demikian, strategi pengelolaan stres

tidak terbatas pada satu bentuk intervensi, tetapi dapat diterapkan melalui pendekatan yang berbeda sesuai dengan kebutuhan individu dan kondisi organisasi.

Peran Manajemen Stres dalam Mendukung Kinerja dan Produktivitas

Literatur yang dianalisis menunjukkan bahwa penerapan manajemen stres memiliki keterkaitan dengan pencapaian kinerja maupun produktivitas karyawan. Pada penelitian yang melibatkan pengrajin kulit, manajemen stres ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ketika dikaji bersama dengan pengembangan karier dan *work-life balance*. Hasil serupa juga terlihat pada penelitian di Bedrock Hotel Kuta, yang menunjukkan bahwa manajemen stres, *mindfulness*, dan *intelligence* secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Optimization of Career Development..., 2025; Peran Manajemen Stres Berbasis Mindfulness..., 2025).

Meskipun demikian, keterkaitan antara manajemen stres dan kinerja tidak pada seluruh penelitian ditemukan dalam bentuk pengaruh langsung. Irfad et al. (2021) menemukan bahwa manajemen stres tidak memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja. Hubungan tersebut justru terlihat melalui kepuasan kerja sebagai variabel yang menghubungkan keduanya. Temuan ini memberikan gambaran bahwa kondisi psikologis yang dialami karyawan dapat menjadi salah satu mekanisme yang berperan dalam keterkaitan antara pengelolaan stres dan pencapaian kinerja.

Keterkaitan antara aspek psikologis dengan hasil kerja juga terlihat dalam kajian mengenai kesehatan mental di lingkungan kerja. Permasalahan kesehatan mental diketahui dapat berhubungan dengan penurunan produktivitas, antara lain melalui ketidakhadiran maupun *presenteeism*. Namun, hasil tersebut tetap perlu dipahami dengan memperhatikan perbedaan rancangan dan kualitas penelitian yang digunakan (de Oliveira et al., 2022). World Health Organization (2022) turut menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang memberikan dukungan terhadap kesehatan mental dapat membantu pekerja mempertahankan kemampuan untuk menjalankan pekerjaan secara produktif.

Berdasarkan keseluruhan temuan tersebut, manajemen stres memiliki cakupan yang lebih luas daripada sekadar mengurangi tekanan yang dirasakan karyawan. Pengelolaan stres juga berkaitan dengan penciptaan kondisi psikologis dan lingkungan kerja yang dapat menunjang pelaksanaan tugas. Peran tersebut dapat muncul melalui hubungan langsung dengan kinerja atau produktivitas maupun melalui faktor perantara, seperti kepuasan kerja dan kondisi kerja (Irfad et al., 2021; Naharini et al., 2022). Dengan demikian, hasil telaah menunjukkan bahwa pengelolaan stres dapat menjadi salah satu bagian dari upaya mendukung kinerja dan

produktivitas karyawan melalui pengendalian tekanan kerja serta terciptanya kondisi psikologis dan lingkungan kerja yang lebih mendukung.



Gambar 1. Sintesis Temuan *Systematic Literatur Review.*

Gambar 1 menggambarkan adanya variasi dalam keterkaitan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Di sisi lain, upaya pengelolaan stres dalam literatur yang ditelaah dilakukan melalui dua pendekatan utama, yaitu strategi yang diterapkan oleh individu dan dukungan yang diberikan pada tingkat organisasi. Kedua bentuk pengelolaan tersebut dapat berkontribusi terhadap terbentuknya kondisi psikologis serta lingkungan kerja yang mendukung pencapaian kinerja maupun produktivitas. Namun, keterkaitan antara manajemen stres dan kinerja tidak selalu ditemukan secara langsung. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa terdapat faktor lain yang dapat berperan dalam hubungan tersebut, salah satunya adalah kepuasan kerja (Irfad et al., 2021).

Jika ditinjau secara keseluruhan, ketiga fokus kajian memperlihatkan adanya keterkaitan antara stres kerja, manajemen stres, dan kinerja karyawan dalam konteks pekerjaan. Stres kerja merupakan salah satu kondisi yang dapat berhubungan dengan hasil kerja karyawan, sedangkan manajemen stres mencakup berbagai upaya yang dapat digunakan untuk menghadapi dan mengelola tekanan tersebut. Sementara itu, kinerja dan produktivitas digunakan sebagai bentuk *outcome* pekerjaan dalam penelitian yang dianalisis. Meskipun demikian, perbedaan hasil antarpenelitian menunjukkan bahwa keterkaitan antarvariabel tersebut perlu dipahami berdasarkan konteks masing-masing, termasuk karakteristik stresor, bentuk strategi pengelolaan stres, serta kondisi individu dan organisasi.

Secara keseluruhan, *Systematic Literature Review* ini memperlihatkan bahwa manajemen stres memiliki cakupan yang tidak terbatas pada pengurangan tekanan kerja yang dialami karyawan. Pengelolaan stres juga berkaitan dengan upaya membangun kondisi psikologis dan lingkungan kerja yang dapat menunjang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, manajemen stres dapat menjadi salah satu bagian dari upaya mendukung kinerja dan produktivitas, meskipun keterkaitannya tidak selalu muncul dalam bentuk hubungan langsung dan dapat melibatkan faktor-faktor lain yang terdapat dalam lingkungan kerja.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil *Systematic Literature Review* terhadap 14 artikel, stres kerja diketahui memiliki keterkaitan dengan kinerja dan produktivitas karyawan. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa arah dan tingkat hubungan tersebut tidak seragam. Sebagian penelitian menemukan adanya pengaruh yang signifikan, sedangkan penelitian lainnya menunjukkan pengaruh negatif atau tidak menemukan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja maupun produktivitas. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dan hasil kerja perlu dipahami dengan mempertimbangkan karakteristik pekerjaan, kondisi organisasi, serta faktor lain yang berkaitan dengan stres kerja.

Hasil kajian juga menunjukkan bahwa manajemen stres dapat dilakukan melalui strategi pada tingkat individu maupun organisasi. Strategi individual mencakup pemenuhan waktu istirahat, aktivitas yang menyenangkan, dukungan sosial, relaksasi, *mindfulness*, dan berbagai pendekatan psikologis. Sementara itu, organisasi dapat berperan melalui komunikasi, pemberian apresiasi, kegiatan bersama, pelatihan, konseling, fleksibilitas kerja, serta penyediaan lingkungan kerja yang kondusif. Penerapan manajemen stres tersebut berkaitan dengan kinerja dan produktivitas karyawan, baik melalui hubungan langsung maupun melalui faktor lain, seperti kepuasan kerja dan kondisi psikologis.

Berdasarkan temuan tersebut, organisasi perlu mempertimbangkan pengelolaan stres sebagai bagian dari upaya menciptakan kondisi kerja yang mendukung karyawan. Strategi yang diterapkan dapat menggabungkan kemampuan individu dalam mengelola tekanan dengan dukungan yang diberikan oleh organisasi, sehingga pengelolaan stres tidak hanya dibebankan kepada karyawan. Penelitian selanjutnya dapat memperluas kajian pada berbagai konteks organisasi dan mempertimbangkan faktor lain yang berpotensi berperan.

DAFTAR REFERENSI

Amalia, S., & Pusporini, W. (2025). Pengalaman karyawan dalam mengelola stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan mental melalui mindfulness: Systematic literature review. *Integrative Perspectives of Social and Science Journal, 2*(5), 7702–8812. https://ipssj.com/index.php/ojs/article/view/897

Bipianto, I., & Wasiman. (2024). Analisis manajemen konflik dan stres kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ di Kota Batam. *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Sosial dan Teknologi, 6*, 430–436. https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/prosiding/article/view/9372

Darma Widana, I. G. N. S., Kardini, N. L., Dewi, N. P. Y. T., & Wardani, L. A. K. (2025). Peran manajemen stres berbasis mindfullnes dan intelegencia terhadap produktivitas kerja karyawan Bedrock Hotel Kuta. *Nusantara Hasana Journal, 5*(1), 382–398. https://doi.org/10.59003/nhj.v5i1.1577

Fahmi, D. R., & Sirajuddin. (2023). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Manajemen IMMI Jakarta Selatan. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 18*(2). https://doi.org/10.46975/aliansi.v18i2.531

Febriantina, S., Fathin, A., Rahma, M., Lestari, N. Y., & Nurwati, U. (2025). Determinan stress kerja dalam organisasi: Kajian literatur sistematis. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi, 12*(1), 89–102. https://doi.org/10.26740/cjpp.v12n01.p89-102

Handayani, N. S., Kholisah, N., Dwita, R. D. P., Adawiyah, R., Sulaiman, S. H., Kulsum, U., & Kartikawati, Y. (2025). Strategi manajemen stres kerja pada karyawan toko ritel (studi kasus karyawan Alfamart Soekarno Hatta Probolinggo). *HUMAN FALAH: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, 12*(2), 76–84. https://doi.org/10.30829/hf.v12i2.27011

Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, 2*(1), 9–18. https://doi.org/10.30787/jiembi.v2i1.1407

Irfad, A., Sanusi, F., & Mukhsin, M. (2021). Manajemen beban kerja, konflik kerja dan stres kerja: Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai intervening di PT Harapan Teknik Shipyard. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa, 5*(1), 16–32. https://doi.org/10.48181/jrbmt.v5i1.11538

Kurniawan, I. S., & Rizki, F. A. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial dan Sains, 2*(1), 104–110. https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i1.316

Lubis, Y. H., & Maretta, B. (2022). Pengaruh beban, kepuasan, dan stress kerja terhadap motivasi kerja perawat: A systematic review. *Jurnal Kesehatan Masyarakat, 10*(3), 372–378. https://doi.org/10.14710/jkm.v10i3.33202

Maliki, B. I., Simatupang, I. H., Irfan, N., & Jannah, N. N. (2024). Analisis manajemen konflik dan stres kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT Bravo Solution Kabupaten Tangerang: Studi kasus perusahaan jasa yang bekerja di bidang konsultan IT. *Jurnal Media Akademik, 2*(2), 2518–2539. https://doi.org/10.62281/v2i2.172

Naharini, S., Rahman, A., & Azis, A. (2022). Manajemen stres kerja dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. *Mabrur: Academic Journal of Hajj and Umra, 1*(2), 125–136. https://doi.org/10.15575/mjhu.v1i2.26448

Putri, H. S., Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2023). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Reasuransi Nasional Indonesia. *JIMP, 3*(1), 70–83. https://doi.org/10.35814/jimp.v3i1.3634

Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen, 2*(1), 1–22. https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/37

Setiawati, M., Laoli, M., Mardatila, A., & Azward, A. S. A. (2025). Manajemen stres kerja dan peningkatan kesejahteraan karyawan dalam psikologi organisasi. *Journal Educational Research and Development, 2*(2), 828–830. https://jurnal.globalscients.com/index.php/jerd/article/view/922

Suwandi, Y. W., Ali, A. G., & Komariyah, I. (2025). Optimization of career development, work-life balance, and stress management to improve employee performance in leather craftsman SMEs. *Jurnal Society, 13*(2), 1132–1144. https://doi.org/10.33019/society.v13i2.956

Widianti, P., & Herlina. (2023). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business, 1*(2), 81–92. https://doi.org/10.58818/ijeb.v1i2.30