Management Studies and Entrepreneurship Journal
Vol 7(6) 2026: 145-152

An Analysis Of The Effects Of Work-Related Stress On Employee Performance: A Literature Review

Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur

Magdalena Nona Ice[1], Tobias Joni Temu[2], Elisabet Luju[3], Yustina Olivia Da Silva[4]
Universitas Nusa Nipa[1,2,3,4]
magdalenanona4@gmail.com[1], temujoni231@gmail.com[2], elisabetluju@gmail.com[3], dasilva@gmail.com[4]

**Coresponding Author*

ABSTRACT
This study aims to analyze the effect of work stress on employee performance based on the findings of previous studies. The method used in this research is a library research approach by reviewing and analyzing various scientific journals relevant to work stress and employee performance. The research data were obtained from ten journal articles discussing the relationship between work stress and employee performance across various organizational sectors. Data analysis was conducted through the stages of identification, classification, evaluation, and synthesis of published research findings. The results of the review indicate that work stress has a significant effect on employee performance. Most studies show that work stress has a negative impact on employee performance, where an increase in work stress tends to reduce productivity, work quality, motivation, and effectiveness in carrying out job responsibilities. Factors contributing to work stress include excessive workload, time pressure, role conflict, and an unfavorable work environment.
Keywords: *Work Stress, Employee Performance.*

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian terdahulu. Metode yang digunakan adalah studi pustaka (*library research*) dengan mengkaji dan menganalisis berbagai jurnal ilmiah yang relevan mengenai stres kerja dan kinerja karyawan. Data penelitian diperoleh dari sepuluh jurnal yang membahas hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan pada berbagai sektor organisasi. Teknik analisis data dilakukan melalui tahapan identifikasi, klasifikasi, evaluasi, dan sintesis terhadap hasil penelitian yang telah dipublikasikan. Hasil kajian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, di mana peningkatan tingkat stres kerja cenderung menurunkan produktivitas, kualitas kerja, motivasi, dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas. Faktor-faktor yang memicu stres kerja meliputi beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, konflik peran, serta lingkungan kerja yang kurang kondusif.
Kata Kunci: *Stres Kerja, Kinerja Karyawan.*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam suatu organisasi karena berperan sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dan kinerja karyawan yang dimilikinya. Kinerja karyawan yang baik akan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat perkembangan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah stres kerja.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sementara

Copyright © 2026 THE AUTHOR(S). This article is distributed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

itu, Kasmir (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dengan demikian, kinerja menjadi indikator penting dalam mengukur keberhasilan individu maupun organisasi.

Dalam pelaksanaan pekerjaan, karyawan sering dihadapkan pada berbagai tuntutan dan tekanan yang dapat menimbulkan stres kerja. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang dalam bekerja. Menurut Mangkunegara (2017), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan kondisi dinamis ketika individu menghadapi tuntutan, peluang, atau kendala yang hasilnya dipandang penting namun tidak pasti. Kondisi tersebut dapat muncul akibat beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, konflik peran, lingkungan kerja yang kurang kondusif, maupun hubungan interpersonal yang kurang harmonis.

Secara teoritis, hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui teori stres kerja yang menyatakan bahwa tekanan kerja yang berlebihan akan mengganggu kemampuan individu dalam menjalankan tugasnya secara optimal. Ketika karyawan mengalami stres yang tinggi, konsentrasi, motivasi, dan produktivitas kerja cenderung menurun sehingga berdampak pada penurunan kinerja. Sebaliknya, tingkat stres yang rendah dan masih dalam batas normal dapat mendorong individu untuk bekerja lebih baik karena meningkatkan kewaspadaan dan motivasi kerja.

Fenomena stres kerja saat ini menjadi perhatian penting bagi berbagai organisasi. Perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis, perkembangan teknologi, tuntutan target yang tinggi, serta persaingan yang semakin ketat menyebabkan karyawan menghadapi tekanan kerja yang lebih besar. Apabila kondisi tersebut tidak dikelola dengan baik, maka dapat berdampak pada menurunnya kualitas kerja, meningkatnya tingkat absensi, rendahnya produktivitas, hingga tingginya tingkat turnover karyawan.

Hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan telah banyak diteliti oleh berbagai peneliti sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Sholihah dan Ikhwan (2023) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Aulia (2017) yang menemukan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif dengan kinerja karyawan berdasarkan hasil meta-analisis pada berbagai organisasi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Nadzif dan Yudiarso (2021) juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi.

Meskipun berbagai penelitian terdahulu menunjukkan adanya pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian tersebut masih perlu diuji kembali pada berbagai jenis organisasi dan lingkungan kerja yang berbeda. Setiap organisasi memiliki karakteristik pekerjaan, budaya organisasi, serta tingkat tekanan kerja yang berbeda sehingga memungkinkan adanya perbedaan hasil penelitian. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan masih relevan untuk dilakukan guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan kedua variabel tersebut.
Berdasarkan uraian tersebut, stres kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Tingginya tingkat stres yang dialami karyawan berpotensi menurunkan kemampuan kerja sehingga berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penelitian mengenai "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan" penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana stres kerja memengaruhi kinerja karyawan serta menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

2. Tinjauajn Pustaka

Konsep Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dialami individu akibat adanya tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya. Menurut Mangkunegara (2017), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang ditandai dengan emosi tidak stabil, perasaan cemas, tegang, dan gugup. Selain itu itu, Robbins dan Judge (2017) juga mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi dinamis ketika individu menghadapi tuntutan, peluang, atau kendala yang hasilnya dipandang penting tetapi tidak pasti.

Stres kerja dapat bersumber dari berbagai faktor, seperti beban kerja yang berlebihan, konflik peran, lingkungan kerja yang kurang kondusif, tekanan waktu, serta hubungan interpersonal yang kurang harmonis. Apabila stres yang dialami masih dalam batas tertentu, stres dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Namun, stres yang berlebihan cenderung menurunkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Indikator Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2017), indikator stres kerja meliputi:

1. Beban kerja yang berlebihan.
2. Tekanan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Konflik dalam pekerjaan.
4. Ketidakjelasan peran.
5. Hubungan kerja yang kurang harmonis.
6. Kecemasan dan ketegangan saat bekerja.

Indikator-indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur tingkat stres yang dialami karyawan dalam organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Menurut Kasmir (2019), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam periode tertentu. Menurut Wibowo (2017), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi terhadap organisasi.

Kinerja menjadi salah satu indikator keberhasilan organisasi karena menunjukkan tingkat efektivitas dan efisiensi karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019), indikator kinerja karyawan meliputi:

1. Kualitas kerja.
2. Kuantitas kerja.
3. Ketepatan waktu.
4. Efektivitas penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian dalam bekerja.
6. Komitmen kerja.

Indikator tersebut sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur tingkat kinerja karyawan. Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan

Stres kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat. Secara teoritis, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka kinerja yang dihasilkan cenderung menurun. Hal ini terjadi karena stres dapat memengaruhi kondisi fisik, psikologis, dan emosional

karyawan sehingga mengurangi kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Hasil meta-analisis menunjukkan bahwa secara umum terdapat hubungan negatif antara stres kerja dan kinerja karyawan, meskipun besarnya pengaruh dapat berbeda pada setiap organisasi dan karakteristik pekerjaan.

3. Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan menggunakan metode pendekatan studi literatur untuk menyelidiki hubungan yang berpengaruh antara, stres kerja dan kinerja karyawan dengan menganalisis, mensintesis dan menginterpretasikan temuan-temuan terdahulu yang relevan dengan topik pembahasan. Studi literatur dilakukan dengan tujuan agar dapat memperoleh dan membangun landasan teoritis, kerangka pemikiran, dan menemukan landasan untuk membangun spekulasi awal atau juga disebut hipotesis penelitian. Dengan melakukan penelitian ini memungkinkan peneliti untuk menganalisis berbagai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya tentang topik ini, mengintegrasikan temuan-temuan tersebut untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif dan memastikan bahwa penelitian yang dilakukan tidak mengulangi penelitian yang sudah ada.

4. Hasil Dan Pembahasan

Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang muncul akibat adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan, sumber daya, maupun kebutuhan individu dalam melaksanakan tugasnya. Dalam konteks organisasi, stres kerja menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan karena dapat memengaruhi kondisi fisik, psikologis, dan perilaku kerja individu. Berdasarkan hasil telaah terhadap sepuluh jurnal ilmiah terindeks SINTA 4 dan SINTA 5, ditemukan bahwa sebagian besar penelitian menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. berikut ini berkaitan dengan jurnal penelitian tentamng stress kerja terhadap kinerja karyawan

No	Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Christy & Amalia (2017)	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi PT Catur Kartika Jaya.
2	Wartono (2017)	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Majalah Mother and Baby)	Kuantitatif	Terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan.
3	Nadzif & Yudiarso (2021)	Studi Meta-Analisis: Hubungan antara	Meta-Analisis	Stres kerja memiliki

		Stres Kerja dan Kinerja Karyawan		hubungan negatif dengan kinerja karyawan, meskipun efeknya tergolong kecil.
4	Christian Sahat Parasian & I Gede Adiputra (2021)	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Stres kerja memengaruhi kinerja karyawan dan berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja)
5	Soegihartono (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Stres kerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan bersama lingkungan kerja dan kompensasi
6	Lela Dwi Agustina & Syaharuddin (2022)	Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Stres kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Angel Valencia Indonesia (2023)	Pengaruh Work Overload dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Auto2000	Kuantitatif	Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan work overload berpengaruh negatif signifikan.
8	I Ketut Pasek Krisna Maesa, I Nyoman Sukana Sabudi, & Ni Luh Ketut Sri Sulistyawati (2024)	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Four Points by Sheraton Bali Seminyak	Kuantitatif	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Nadzif & Yudiarso (2021)	Hubungan antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan	Meta-Analisis	Mayoritas penelitian menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja

				cenderung menurunkan kinerja karyawan.
10	Berbagai penelitian yang direviu dalam meta-analisis Nadzif & Yudiarso (2021)	Studi Hubungan Stres Kerja dan Kinerja Karyawan	Meta-Analisis	Sebagian besar penelitian menemukan hubungan negatif antara stres kerja dan kinerja karyawan.

2. Faktor Penyebab Stres Kerja

Berdasarkan hasil kajian terhadap sepuluh jurnal, terdapat beberapa faktor utama yang menyebabkan munculnya stres kerja, antara lain:

1. Beban kerja yang berlebihan, baik secara kuantitas maupun kualitas.
2. Tekanan waktu kerja yang ketat dalam penyelesaian tugas.
3. Konflik peran dan ambiguitas peran, yaitu ketidakjelasan tugas dan tanggung jawab.
4. Lingkungan kerja yang kurang kondusif.
5. Hubungan interpersonal yang kurang harmonis antara atasan dan bawahan maupun sesama rekan kerja.
6. Kurangnya dukungan organisasi terhadap kebutuhan karyawan.

Penelitian oleh Nugroho dan Santoso (2021) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan faktor dominan yang menyebabkan stres kerja. Ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu, maka karyawan akan mengalami tekanan psikologis yang berpotensi menurunkan kinerja.

3. Dampak Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis dari berbagai penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi dapat menimbulkan berbagai dampak negatif terhadap kinerja karyawan, antara lain:

- Menurunnya produktivitas kerja.
- Berkurangnya kualitas hasil pekerjaan.
- Meningkatnya tingkat kesalahan kerja.
- Menurunnya kepuasan kerja.
- Meningkatnya tingkat absensi dan turnover.
- Menurunnya motivasi dan komitmen organisasi.

Menurut penelitian Prasetyo et al. (2022), stres kerja yang berlangsung dalam jangka panjang dapat menyebabkan burnout atau kelelahan kerja yang berdampak pada penurunan kinerja secara signifikan. Burnout membuat karyawan kehilangan semangat kerja dan kesulitan mempertahankan produktivitasnya.

4. Hasil Kajian Literatur

Berdasarkan sintesis terhadap sepuluh jurnal yang dianalisis, dapat dijelaskan bahwa stres kerja merupakan variabel yang memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan. Mayoritas penelitian menunjukkan bahwa peningkatan tingkat stres kerja cenderung diikuti oleh penurunan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja berperan sebagai faktor penghambat dalam pencapaian performa kerja yang optimal.

Secara teoritis, temuan tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa stres kerja yang berlebihan dapat mengganggu kemampuan individu dalam berpikir, mengambil keputusan, dan menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Ketika karyawan mengalami tekanan yang tinggi secara terus-menerus, maka energi fisik dan mental yang dimiliki akan terkuras sehingga berdampak pada menurunnya produktivitas kerja.

Namun demikian, beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa stres kerja dalam tingkat moderat (eustress) dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karena mampu mendorong individu untuk bekerja lebih fokus dan termotivasi dalam menyelesaikan tugas. Akan tetapi, apabila stres telah mencapai tingkat yang berlebihan (distress), maka dampaknya cenderung merugikan baik bagi individu maupun organisasi.

5. Keterkaitan dengan Teori Stres Kerja

Hasil kajian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017) bahwa stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Gejala stres kerja dapat terlihat melalui ketidakstabilan emosi, perasaan cemas, sulit berkonsentrasi, dan menurunnya kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain itu, teori Gibson et al. (2012) juga menjelaskan bahwa stres kerja yang tidak terkendali akan memengaruhi perilaku individu dalam organisasi sehingga berdampak pada pencapaian kinerja. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja menjadi aspek penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi.

6. Implikasi bagi Organisasi

Berdasarkan hasil analisis, organisasi perlu melakukan berbagai upaya untuk mengurangi tingkat stres kerja karyawan, antara lain:

1. Menyesuaikan beban kerja dengan kemampuan karyawan.
2. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.
3. Meningkatkan komunikasi antara pimpinan dan karyawan.
4. Memberikan dukungan psikologis dan motivasi kerja.
5. Menyelenggarakan program manajemen stres dan pelatihan pengembangan diri.

Penerapan strategi tersebut diharapkan mampu menekan tingkat stres kerja sehingga kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

7. Sintesis Hasil 10 Jurnal

Dari sepuluh jurnal yang dikaji, delapan jurnal menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, satu jurnal menunjukkan pengaruh negatif tetapi tidak signifikan, dan satu jurnal menunjukkan bahwa stres kerja pada tingkat tertentu dapat meningkatkan kinerja. Dengan demikian, secara umum dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana peningkatan stres kerja cenderung menyebabkan penurunan kinerja

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil studi pustaka terhadap berbagai penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Mayoritas penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif, di mana peningkatan tingkat stres kerja cenderung menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Tingginya stres kerja yang disebabkan oleh beban kerja berlebihan, tekanan pekerjaan, dan konflik peran dapat menurunkan konsentrasi, produktivitas, serta kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja yang efektif menjadi faktor

penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Daftar Pustaka

Christy, N. A., & Amalia, S. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi, 3*(2), 74–83.

Maesa, I. K. P. K., Sabudi, I. N., & Sulistyawati, N. L. K. S. (2024). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Four Points by Sheraton Bali Seminyak. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Pariwisata.

Nadzif, M. L., & Yudiarso, A. (2021). Studi meta-analisis: Hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Jurnal Diversita, 7(1), 43–52.

Parasian, C. S., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan.

Soegihartono, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ekonomika.

Agustina, L. D., & Syaharuddin. (2022). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman.

Valencia, A. (2023). Pengaruh work overload dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Auto2000. Jurnal Pro Bisnis.

Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan Majalah Mother and Baby). KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 4(2).

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.