

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur

Didit Darmawan¹, Ahmad Alfian Al-azizi², Rahayu Mardikaningsih³

^{1,2,3} Universitas Sunan Giri Surabaya, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received Jun 09, 2026

Revised Jun 17, 2026

Accepted Jun 27, 2026

Kata Kunci:

Stres Kerja,
Kinerja Karyawan,
Perusahaan Manufaktur,
Manajemen Sumber Daya
Manusia,
Literatur Review.

ABSTRAK

Sektor industri yang kompetitif mengharuskan perusahaan mengembangkan kinerja karyawan agar mampu mencapai target organisasi secara optimal. Namun, tingginya tuntutan, beban, dan tekanan pekerjaan seiring waktu menyebabkan timbulnya stres kerja pada karyawan sehingga mengganggu proses produksi dan produktivitas karyawan, khususnya pada perusahaan manufaktur. Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji dampak stres kerja yang dialami karyawan terhadap kinerjanya. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kepustakaan melalui penelusuran berbagai artikel dan jurnal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan, baik secara positif maupun negatif, bergantung pada tingkat stres yang dialami. Kondisi ini berdampak pada keberlangsungan operasional perusahaan. Secara teoretis, hubungan tersebut dapat dijelaskan melalui teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa tekanan kerja dapat memengaruhi kondisi psikologis, motivasi, serta proses penyelesaian pekerjaan. Permasalahan tersebut mendorong perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif melalui pengaturan beban kerja, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta dukungan manajerial sehingga kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

This is an open access article under the [CC BY-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license.



Corresponding Author:

Didit Darmawan
Universitas Sunan Giri Surabaya
Email: dr.diditdarmawan@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Sektor industri yang semakin lama semakin ketat menuntut perusahaan untuk mengembangkan produktivitas serta kualitas kerja karyawan secara berkelanjutan. Dalam konteks organisasi modern, karyawan adalah penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai profit. Kinerja karyawan merupakan hal yang penting karena berhubungan dengan tanggung jawab yang harus ditunaikan di lingkungan kerja dengan baik (Yusuf & Darmawan, 2024). Setiap perusahaan selalu mengharapkan adanya kontribusi yang optimal dari seluruh sumber daya manusia yang dimiliki agar tujuan organisasi dapat berjalan sesuai rencana (Mardikaningsih & Wisnujati, 2021; Darmawan & Djaelani, 2021). Namun, kewajiban tugas pekerjaan yang diberikan terlalu tinggi, target produksi super ketat, serta tekanan waktu dapat menimbulkan beban berlebih pada pekerja. Hal ini menjadi fenomena yang cukup umum terjadi dalam lingkungan kerja modern, khususnya pada perusahaan besar tingkat tekanan kerja lebih tinggi seperti perusahaan manufaktur (Hidayat & Hakim, 2023). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa meningkatnya tekanan pekerjaan dan tuntutan organisasi dapat mempengaruhi kondisi mental pekerja yang kemudian akan berdampak pada produktivitas kerja (Silviyani et al., 2024). Fenomena tekanan psikologis ini sering kali memicu munculnya pandangan negatif atau stigma tertentu di lingkungan sosial terkait dengan kondisi kesehatan mental para pekerja (Aisyah & Issalillah, 2022; Gardi & Khayru, 2024).

Sistem kerja dengan tuntutan ketepatan waktu, ketelitian, serta pencapaian target produksi yang tinggi diterapkan oleh perusahaan manufaktur sebagai salah satu sektor industri. Beban kerja yang intensif, ritme kerja yang cepat, serta tekanan untuk mempertahankan kualitas produk sesuai standar perusahaan sering dihadapi oleh karyawan pada sektor ini. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan tekanan psikologis yang dapat mempengaruhi emosional dan kinerja karyawan. Perhatian terhadap kondisi psikologis dan kenyamanan tempat kerja menjadi aspek krusial yang memerlukan penataan strategi manajemen secara serius (Issalillah & Khayru, 2025; Zahid et al., 2022). Di sisi lain, pengelolaan beban emosional perlu dikuasai oleh tiap individu melalui modal psikologis untuk tetap mempertahankan kinerja dan produktivitasnya (Wulandari & Darmawan, 2024). Kombinasi antara karakteristik kepribadian yang matang serta kapasitas psikologis yang kuat terbukti memiliki pengaruh nyata dalam membentuk sikap profesional seorang pekerja (Putra, Darmawan, et al., 2022; Sudja'i et al., 2021). Penelitian menemukan tuntutan kerja yang tinggi dalam lingkungan organisasi dapat menimbulkan munculnya stres kerja yang menyebabkan kurangnya efektivitas kerja karyawan (Damayanti & Kurniawati, 2024). Selain itu, beberapa studi juga menjelaskan bahwa kondisi kerja yang menuntut performa tinggi secara terus menerus dapat menurunkan performa karyawan apabila tidak diimbangi dengan pengelolaan stres yang baik (Salsabella, 2024). Dengan demikian, perusahaan manufaktur menjadi objek yang relevan untuk dikaji lebih lanjut.

Kinerja diartikan sebagai pencapaian tugas oleh seseorang serta tanggung jawab sesuai ketentuan organisasi. Dengan demikian kinerja karyawan dapat digunakan sebagai indikator dalam keberhasilan dalam suatu organisasi hal ini terjadi karena kinerja karyawan berkaitan langsung dalam sistem produktivitas dan pencapaian target perusahaan yang diperoleh oleh karyawan. Dalam konteks MSDM kinerja karyawan dilihat dalam beberapa indikator, yakni ketepatan waktu, kualitas dan kuantitas kerja, efektivitas, hingga pertanggungjawaban terhadap tugas pekerjaan. Melalui faktor tersebut, perusahaan akan dapat mengevaluasi tingkat kontribusi karyawan pada perusahaan (Lestari & Darmawan, 2025). Pada dasarnya, kestabilan performa kerja yang dihasilkan oleh karyawan senantiasa berakar pada tingkat kesejahteraan dan kebahagiaan yang mereka rasakan selama berada di lingkungan organisasi (Issalillah, Khayru, & Darmawan, 2025; Halizah et al., 2023). Penelitian menunjukkan bahwa tujuan organisasi dapat tercapai melalui peran kinerja karyawan yang baik (Fitria, 2025). Meski begitu, beberapa penelitian mengutarakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kondisi psikologis yang didapatkan di tempat kerja (Burlian, 2024). Ketika kondisi psikologis karyawan terganggu oleh besarnya tuntutan tugas, hal tersebut cenderung memicu penurunan rasa puas dalam bekerja (Mardikaningsih & Sinambela, 2022; Mardikaningsih et al., 2021). Hal ini menunjukkan pentingnya peningkatan produktivitas organisasi.

Stres pekerja adalah faktor yang akan berdampak pada kinerja karyawan. Stres kerja digambarkan sebagai perasaan tegang dan tidak tenang pada individu akibat beban kerja yang di luar kemampuannya. Tanggung jawab pekerjaan yang berlebihan, tekanan waktu, konflik individu, hingga ketidaknyamanan lingkungan kerja merupakan beberapa faktor penyebab munculnya stres pekerja. Hubungan kerja yang tidak harmonis serta tingginya kompleksitas tugas di kantor sering kali menjadi pemicu utama yang memaksa karyawan berpikir untuk meninggalkan perusahaan akibat stres yang menumpuk (Fitriyani et al., 2011). Kualitas kehidupan kerja yang kurang baik disertai ketidakseimbangan antara dukungan kerja dengan kehidupan pribadi juga akan berdampak pada timbulnya penurunan motivasi hingga munculnya stres kerja (Hariani & Darmawan, 2025). Sebagai langkah antisipasi, penerapan strategi koping yang tepat dinilai sangat efektif untuk membantu karyawan dalam mengatasi beban pikiran ataupun konflik interpersonal yang terjadi di tempat kerja (Darmawan et al., 2026). Dalam penelitian terdahulu menjelaskan indikator-indikator dari stres dalam pekerjaan dapat diukur melalui: seperti stres perilaku, stres psikologis dan stres fisiologis, yang dialami oleh pekerja selama menjalankan pekerjaan mereka. Pengelolaan yang kurang baik dari stres kerja dapat menghambat, dan menurunkan kinerja karyawan (Hidayat & Hakim, 2023). Penelitian lainnya juga mengatakan konsentrasi, motivasi dan produktivitas karyawan dapat turun apabila pekerja memiliki tingkat stres yang tinggi (Auliawati, 2025). Oleh karena itu, stres kerja menjadi variabel utama dalam penelitian ini mengingat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilaksanakan, khususnya pada perusahaan manufaktur yang terkenal memiliki tekanan kerja yang relatif tinggi. Hal ini

dimaksudkan supaya karyawan dan pihak perusahaan sama-sama mendapatkan tujuan yang ingin dicapai keduanya. Penelitian ini dibuat dengan tujuan pemahaman kepada pihak perusahaan mengenai pentingnya menjalin hubungan antara pihak karyawan dan perusahaan. Penelitian yang dilakukan sebelum ini menjelaskan stres kerja sangat berpengaruh signifikan dengan tingkat kinerja karyawan dalam organisasi (Tamin & Armanu, 2023). Selain itu, beberapa studi juga menegaskan bahwa kesejahteraan karyawan dapat tercapai apabila karyawan dapat mengelola stres dengan baik, sehingga dapat memperbaiki performa dan produktivitas dari karyawan (Akbar & Husein, 2024).

2. METODE PENELITIAN

Metode deskriptif kualitatif yang menerapkan pendekatan studi kepustakaan digunakan dalam studi ini. Metode tersebut digunakan untuk mengkaji, menganalisis, serta menyintesis berbagai hasil penelitian yang telah dilakukan tentang kinerja karyawan dan stres kerja pada perusahaan manufaktur. Pendekatan ini dipakai agar dapat memberikan pemahaman menyeluruh tentang stres kerja dan kinerja karyawan serta memberikan gambaran mengenai kecenderungan hubungan antara keduanya. Khususnya pada industri manufaktur, yang memiliki karakteristik tekanan kerja yang relatif tinggi. Dengan demikian, metode ini diharapkan mampu menghasilkan analisis yang komprehensif mengenai fokus yang diteliti.

Tahapan seleksi literatur dilakukan bertahap dengan mengikuti alur PRISMA, dimulai dari proses identifikasi, penyaringan berdasarkan judul dan abstrak, penilaian kelayakan isi artikel, rentang tahun terbit 2020-2025, hingga penetapan artikel akhir yang akan dianalisis. Melalui tahapan tersebut didapatkan sejumlah artikel yang memenuhi syarat pada penelitian ini kemudian dikaji lebih lanjut. Peneliti mengkaji data menggunakan teknik analisis isi tematik dengan cara mengelompokkan temuan penelitian berdasarkan variabel kinerja karyawan dan stres kerja, metode yang digunakan dalam penelitian, serta konteks objek penelitian pada sektor perusahaan manufaktur. Hasil sintesis dari berbagai penelitian tersebut kemudian digunakan untuk menarik kesimpulan serta merumuskan implikasi teoritis dan praktis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kajian literatur dilakukan melalui penelusuran pada Google Scholar dengan memfokuskan pada sumber penelitian lokal di Indonesia agar pembahasan lebih sesuai dengan konteks lingkungan kerja industri serta karakteristik tenaga kerja pada sektor manufaktur. Sejumlah artikel ilmiah dipilih berdasarkan kesesuaian dengan variabel yang dipilih, serta metode analisis yang digunakan dalam masing-masing penelitian. Selain itu, pemilihan artikel juga mempertimbangkan kualitas publikasi dan tahun terbit agar data yang digunakan tetap relevan. Proses seleksi ini bertujuan untuk memperoleh sumber yang kredibel dan sesuai dengan fokus kajian penelitian. Dengan demikian, hasil analisis yang diperoleh diharapkan mampu memberikan gambaran yang akurat mengenai dampak dari stres kerja untuk tingkat kinerja karyawan.

1. Suwardi Gunawan dan Muhamad Rasul Ibnu Nasir (2023)

Penelitian ini mengevaluasi bagaimana stress kerja untuk kinerja karyawan pada CV. Setia Abadi. Metode kuantitatif dengan pendekatan explanatory research, dengan analisis regresi berganda digunakan pada 10 responden dipilih dengan teknik sampling jenuh. Data di dapatkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS. Temuan kajian ini mengindikasikan lingkungan kerja dan stres kerja berdampak untuk tingkat kinerja.

2. Basori, Yatiningrum dan Widayanto (2024)

Studi menyelidiki dampak stres kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Dilakukan di PT. Amak Firdaus Utomo dengan menerapkan kuantitatif asosiatif kausal. Jumlah populasi 393 pekerja, dengan 59 sampel (15% dari populasi) menggunakan rumus slovin. Data diperoleh dari angket, wawancara beserta dokumentasi, dan analisis menggunakan teknik regresi linear berganda. Temuan menyatakan jika stress, beban, dan lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan.

3. Asyka Nuraida dan Jeni Andriani (2024)

Penelitian ini mengevaluasi bagaimana stres kerja dan motivasi kerja menentukan kinerja karyawan PT. Maxplus. Metode kualitatif pendekatan asosiatif menggunakan regresi berganda kepada 53 orang yang dipilih dengan teknik sampel jenuh. Data di dapatkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS. Temuan indikasi dalam penelitian ini stres kerja positif terhadap kinerja, sedangkan motivasi-kerja-hanya secara simultan saja.

4. Fitriano, Chandra, Gunawan, Rislina, Yenny dan Sari (2020)

Kajian ini menjelesakan tentang stres kerja, disiplin kerja, dan komunikasi kerja dalam mengukur kinerja karyawan PT. National. Metode kuantitatif deskriptif eksplanatori. Analisis regresi berganda dilakukan kepada 105 yang dipilih melalui teknik *Probability Sampling*. Data di dapat melalui wawancara dan kuesioner temuan yang di dapat ketiganya baik persial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan.

5. Heriyanti dan Putri (2021)

Tujuan studi ini mengkaji gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian dilakukan pada perusahaan PT. NT. Cikarang. metode kuantitatif di gunakan dengan pendekatan asosiatif kausal, analisis regresi berganda di lakukan pada 74 sampel yang ada, diambil dengan metode *asosiatif kausal*, data di dapat melalui kuesioner dengan temuan baru bahwa ketiga variabel sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6. Ali Zaenal Abidin dan Dwi Retno Wati (2023)

Penelitian pada PT. Panasonic Industrial ini menguji apakah disiplin kerja dan stress kerja berdampak kinerja, dengan menggunakan teknik kuantitatif pendekatan deskriptif. Populasi berjumlah 313 karyawan, dengan sampel 76 karyawan. Data di dapat dengan kuesioner, lalu di analisis data menggunakan teknik regresi-berganda. Ditemukan bahwa tingkat kinerja karyawan berhubungan dengan stres dan disiplin kerja.

7. Muhamad Ekhsan dan Burhan Septian (2021)

Studi ini menerapkan kuantitatif dengan tujuan menguji stress kerja, konflik kerja, dan kompensasi terhadap pengaruhnya untuk kinerja karyawan bagian PPIC PT. Cabinindo Putra. Sampel 61 karyawan di dapatkan dengan probability sampling jenuh. Observasi disertai instrument kuesioner diimplementasikan pada proses pengumpulan data dan kemudian dianalisis regresi linear berganda. Menemukan jika stress dan kompensasi memberi efek untuk kinerja.

8. Susilo dan Wahyudin (2020)

Tujuan penulisan dari artikel ini: mengkaji apakah konflik kerja dan stress kerja berpengaruh untuk kinerja-karyawan PT. Dai Sabisu Indonesia. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi melibatkan seluruh karyawan, dengan sampel jenuh 100 orang. Pengumpulan data dengan kuesioner, wawancara, dan studi pustaka, dan analisis regresi berganda. Ditemukan jika konflik-kerja dan stress kerja berdampak kinerja karyawan.

9. Santoso dan Rijanti (2023)

Studi ini mengimplementasikan metode kuantitatif deskriptif dengan pendekatan kausalitas. Kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data di studi ini, analisis regresi berganda diterapkan kepada 100 Populasi yang merangkap menjadi sampel karena menggunakan teknik kausal. Untuk mencapai tujuan mengkaji apakah stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berdampak untuk kinerja karyawan. Memperoleh hasil yang menunjukkan stress dan beban kerja berpengaruh negatif, sedangkan lingkungan-kerja berpengaruh positif.

10. Bagagarsyah Wira Kusuma, Novingky Ferdinand dan Denok Sunarsi (2023)

Penelitian dilakukan untuk mengevaluasi apakah dalam perusahaan PT. Gema Perkasa Electronic kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan stress kerja. Metode asosiatif kausal diterapkan pada proses penelitian berpendekatan kuantitatif. Regresi linier berganda dilakukan pada 35 orang yang di ambil melalui teknik *nonprobability sampling* dari jumlah populasi keseluruhan 115 orang, data diambil melalui kuesioner. Temuan utama dari penelitian ini adalah secara persial hanya lingkungan kerja yang positif mempengaruhi sedangkan stress kerja negatif, tapi secara simultan keduanya berpengaruh positif.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Lokasi	Fokus Penelitian	Temuan utama
1	Gunawan & Nasir (2023).	CV.Setia Abadi Kota Samarinda	Kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja	Mempengaruhi kinerja
2	Basori, <i>et al.</i> (2024)	PT. Amak Firdaus Utomo Probolinggo	Stres kerja pada kinerja karyawan	Berpengaruh pada kinerja

No	Nama Peneliti	Lokasi	Fokus Penelitian	Temuan utama
3	Nuraida & Andriani (2024)	PT. Maxplus Indonesia Anugerah Jakarta	Stres kerja dan kinerja karyawan	Berhubungan dengan kinerja
4	Fitriano, <i>et al.</i> (2020)	PT National Super	Stres kerja dengan kinerja karyawan	Berdampak untuk kinerja
5	Heriyanti & Putri (2021)	PT NT Cikarang	Kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja	Mempengaruhi secara simultan untuk kinerja
6	Abidin & Wati (2023)	PT. Panasonic Industrial Cimanggis Depok	Kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja	Kinerja pekerja dipengaruhi oleh stres kerja baik secara parsial maupun simultan
7	Ekhsan & Septian (2021)	PT. Cabinindo Putra	Kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja	Kinerja pekerja dipengaruhi oleh stres kerja
8	Susilo & Wahyudin (2020)	PT. Dai sabisu	Kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja	Stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan
9	Santoso & Rijanti (2023)	PT. Daiyaplas Semarang	Kinerja karyawan oleh stres kerja	Tidak mempengaruhi kinerja
10	Kusuma, <i>et al.</i> (2023)	PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat	Kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja	Kinerja dipengaruhi stress secara parsial dan simultan

Berdasarkan hasil kajian terhadap sepuluh penelitian yang telah dianalisis, ditemukan jika Sembilan dari sepuluh penelitian menunjukkan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian oleh Fitriano *et al.* (2020); Susilo dan Wahyudin (2020); Ekhsan dan Septian (2021); Heriyanti dan Putri (2021); Gunawan dan Nasir (2023); Nuraida dan Andriani (2023); Abidin dan Wati (2023); Kusuma *et al.* (2023); serta Basori *et al.* (2024) secara konsisten melaporkan jika stres akan berdampak pada kinerja. Namun hasil sebaliknya ditemukan pada penelitian Santoso dan Rijanti (2023) bahwa stres tidak mempengaruhi kinerja. Dengan demikian, secara umum dapat disimpulkan bahwa arah pengaruh stres kerja terhadap kinerja ditentukan dari tingkat stress yang dialami karyawan. Stres dalam taraf moderat dapat bertindak sebagai pendorong motivasi, sementara stres berlebihan menurunkan fokus kerja, ketelitian, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara optimal (Hidayat & Hakim, 2023). Hal serupa juga dijelaskan oleh Abidin dan Wati (2023) bahwa stres kerja dapat menurunkan produktivitas karena tekanan pekerjaan memicu kelelahan fisik dan mental. Tuntutan pekerjaan yang tidak terkendali ini terbukti menjadi faktor krusial yang menurunkan produktivitas pada berbagai sektor proyek kerja (Darmawan, 2023). Oleh karena itu, pengaruh stres kerja terhadap kemampuan bekerja akan semakin besar apabila perusahaan belum mampu menciptakan lingkungan yang mendukung keseimbangan beban kerja. Situasi ini diperparah oleh sistem kerja modern yang sering kali menciptakan ketidakpastian dan mengisolasi pekerja dari lingkungan sosial yang mendukung (Gardi & Darmawan, 2024).

Selain itu, stres kerja juga berkaitan dengan motivasi kerja, kepuasan dalam bekerja, dan daya tahan psikologis karyawan dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Menurut Auliawati (2025), tingginya stres yang terjadi pada karyawan akan menurunkan stabilitas emosi sehingga berdampak pada efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Temuan ini diperkuat oleh Damayanti dan Kurniawati (2024), temuan yang mereka kemukakan yaitu stres kerja yang tidak diaplikasikan dengan baik akan mengikis motivasi kerja, memperbesar peluang membuat kesalahan, dan menghambat pencapaian target organisasi, sehingga dapat dipahami bahwa pekerja yang mengalami stres kerja, akan berdampak juga kepada perusahaan. Dari perspektif teoretis, temuan ini cocok dengan teori yang disampaikan oleh Robbins dan Judge (2009) yang memandang stres kerja sebagai gangguan yang mengacaukan emosi, proses berpikir, dan perilaku individu dalam organisasi. Padahal, dinamika psikologis kelompok dan budaya organisasi yang harmonis sangat dibutuhkan untuk mendorong efektivitas kolaborasi kerja (Darmawan & Marsal, 2025). Selain itu, perusahaan perlu menegaskan pengelolaan stres kerja sebagai bagian penting dari strategi pengelolaan sumber daya manusia karena berpengaruh langsung terhadap efektivitas kerja dan produktivitas organisasi (Rivai, 2006).

Komitmen organisasi yang kuat dari karyawan hanya dapat tumbuh apabila kondisi lingkungan kerja dinilai aman dan profesional (Darmawan, 2018). Oleh karena itu, stres yang dialami karyawan harus betul betul di perhatikan oleh pihak perusahaan, untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Secara teoretis, hasil kajian ini memperkuat integrasi dalam menjelaskan bahwa stres kerja tidak hanya faktor psikologis individual, namun juga bagian dari dinamika perusahaan yang menentukan keberhasilan pencapaian kinerja karyawan (Rivai, 2006). Secara praktis, temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu menerapkan manajemen SDM melalui pemberian tugas, komunikasi organisasi, serta dukungan kondusivitas lingkungan bekerja. Dukungan organisasi membentuk perilaku ramah lingkungan untuk karyawan, melalui kebijakan, fasilitas, pelatihan, dan penghargaan (Mardikaningsih & Darmawan, 2026). Di samping itu, penerapan sistem informasi SDM yang tepat sangat membantu proses pemantauan kinerja secara objektif (Mardikaningsih & Darmawan, 2013). Program evaluasi beban kerja, pelatihan pengendalian stres, dan peningkatan kesejahteraan karyawan menjadi langkah penting untuk menjaga stabilitas produktivitas kerja. Peningkatan produktivitas karyawan juga dapat berdampak pada perusahaan. Hasil kajian ini mengimplikasikan bahwa perusahaan perlu menyusun standar operasional terkait pengelolaan stres kerja sebagai bagian dari sistem manajemen kinerja. Langkah pengukuran ini harus didukung oleh penetapan indikator kinerja utama yang jelas dan terukur secara berkala (Darmawan & Mardikaningsih, 2012). Kebijakan tersebut dapat berupa penetapan batas beban kerja yang realistis, penerapan waktu kerja yang fleksibel, serta mekanisme monitoring kondisi psikologis karyawan secara berkala. Selain itu, perusahaan juga perlu mengintegrasikan indikator stres kerja dalam evaluasi kinerja agar dapat mengidentifikasi secara dini potensi penurunan produktivitas. Dengan demikian, pengelolaan stres tidak hanya bersifat reaktif, tetapi juga preventif dan berkelanjutan.

4. KESIMPULAN

Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. Produktivitas, kualitas kerja, dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas karyawan dipengaruhi oleh tingkat stres yang dialami. Stres kerja yang dapat dikendalikan akan mendorong motivasi dan kinerja, namun stres yang terlalu tinggi dapat menurunkan performa karyawan. Sehingga, penting bagi perusahaan menaruh perhatian terhadap faktor-faktor yang memicu stres kerja seperti beban kerja dan lingkungan kerja. Disarankan agar perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mengelola beban kerja secara seimbang, serta memberikan dukungan kepada karyawan agar stres kerja dapat dikendalikan dan kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal, sehingga produktivitas karyawan meningkat.

REFERENCES

- Abidin, A. Z., & Wati, D. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panasonic Industrial Components Indonesia Cimanggis-Depok. *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(4), 1385–1393.
- Aisyah, N., & Issalillah, F. (2022). Social Stigma Toward Mental Illness: Manifestations in Society and Barriers to Recovery. *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 2(1), 307–332.
- Akbar, M., & Husein, A. M. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Rhenus Logistics Indonesia Jakarta. *Jambis: Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(1), 12–19.
- Auliawati, N. (2025). Pengaruh Umur, Masa Kerja, dan Lama Kerja terhadap Stres Kerja Pada Karyawan di PT Starpia. *Jurnal Sosial Teknologi*, 5(9), 3452–3459.
- Basori, S., Yatiningrum, A., & Widayanto, M. T. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo. *Journal Management, Accounting, and Digital Business*, 2(6), 841–850.
- Burlian, I. A. (2024). Pengaruh Work Engagement dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(4), 1222–1233.
- Damayanti, Y. D., & Kurniawati, D. T. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(1), 153–162.
- Darmawan, D. (2018). Pengaruh Profesionalisme dan Kondisi Kerja terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 21–26.
- Darmawan, D. (2023). Dampak Stres, Supervisi, dan K3 terhadap Produktivitas Pekerja Proyek Konstruksi. *Journal of Civil Engineering Building and Transportation*, 7(1), 138–145.
- Darmawan, D., & Djaelani, M. (2021). Correlation of Work Stress and Performance of Construction Project Manager. *ARRUS Journal of Engineering and Technology*, 1(2), 55–59.

- Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2012). Pengukuran Kinerja Organisasi Melalui Key Performance Indicators yang Efektif. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 59–72.
- Darmawan, D., & Marsal, A. P. (2025). A Critical Analysis of the Dynamics of Team Psychology, Organizational Culture, Member Composition, Leadership and Collaboration in Improving Work Group Performance. *Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 1–6.
- Darmawan, D., Putra, M. A. P., Ihsan, M. I., Putra, A. R., & Arifin, S. (2026). Strategi Koping Karyawan untuk Beban Kognitif dan Konflik Interpersonal dalam Lingkungan Kerja Asinkron. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 6(2), 3726–3748.
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18.
- Fitria, D. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan X. *Jurnal Psikologi*, 3(1), 1–7.
- Fitriano, A., Chandra, R., Gunawan, A., Jovita, J., Rislina, R., & Sari, I. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT National Super. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(1), 81–103.
- Fitriyani, F. I., Lembong, D., Zaidi, I., & Darmawan, D. (2011). Pengaruh Hubungan Kerja dan Kompleksitas Kerja terhadap Niat Berpindah Kerja Melalui Stres Kerja. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 1(1), 23–36.
- Gardi, B., & Darmawan, D. (2024). Uncertainty, Isolation, and the Erosion of Safety Nets: The Structural Impact of the Gig Economy on Worker Mental Health. *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 4(1), 119–140.
- Gardi, B., & Khayru, R. K. (2024). Social Construction, Stigma, and Value Shifts in Contemporary Societal Mental Health. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 6(1), 35–42.
- Gunawan, S., & Nasir, M. R. I. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Industrial and Manufacture Engineering*, 7(2), 169–179.
- Halizah, S. N., Nuraini, R., Issalillah, F., Darmawan, D., & Khayru, R. K. (2023). Upaya Mengoptimalkan Kinerja Karyawan Melalui Peran Kecerdasan Emosional dan Manajemen Stres. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(2), 68–75.
- Hariani, M., & Darmawan, D. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Modal Psikologis, dan Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 8(1), 180–198.
- Heriyanti, S. S., & Putri, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT NT Cikarang. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 3(2), 88–97.
- Hidayat, A. N., & Hakim, L. (2023). The Influence of Work Stress on Employee Performance at PT Punggok Indonesia One. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 1934–1942.
- Issalillah, F., & Khayru, R. K. (2025). Mental Health as an Organizational Construct: A Strategic Reorientation of Human Resource Management for Work Environment Design. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 8(3), 1–9.
- Issalillah, F., Khayru, R. K., & Darmawan, D. (2025, October). Employee Wellbeing as the Basis for Performance Stability in Modern Sustainable Organizations. In *Proceeding of International Management Conference and Progressive Papers* (Vol. 3, No. 1).
- Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6–9.
- Lestari, F. A. D., & Darmawan, D. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Nusantara*, 6(1), 93–113.
- Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2013). Human Resource Information System untuk Mendukung Pengelolaan dan Penilaian Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 41–51.
- Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2026). Drivers of Green Behavior in Small Businesses: An Empirical Study on Environmental Values and Organizational Support. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 9(1), 111–128.
- Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2022). Impact of Burnout and Stress on Employee Satisfaction in Work. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(1), 21–25.
- Mardikaningsih, R., & Wisnujati, N. S. (2021). Apakah Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Memiliki Hubungan yang Signifikan? *Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Kewirausahaan*, 1(1), 53–64.
- Nuraida, A., & Andriani, J. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Maxplus Indonesia Anugerah Jakarta. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 170–181.
- Putra, A. R., Darmawan, D., Djaelani, M., Issalillah, F., & Khayru, R. K. (2022). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Modal Psikologis, dan Kematangan Sosial Terhadap Profesionalisme Karyawan. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 18(2), 157–172.
- Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Salsabella, H. C. A. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Peralihan Covid-19. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(3), 633–651.

- Santoso, M. D., & Rijanti, T. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Daiyaplas Semarang. *Jurnal Riset Manajemen*, 11(1), 926–935.
- Silviyani, S., Wolor, C. W., & Utari, E. D. (2024). Analisis Tingkat Stres Kerja Karyawan Pada PT X. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 3(5), 235–245.
- Sudja'i, S. I., Issalillah, F., Khayru, R. K., Darmawan, D., & Amri, M. W. (2021). Hubungan Modal Sosial, Modal Psikologi, Modal Diri Karyawan, dan Stres Kerja. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(2), 84–88.
- Susilo, Y. H., & Wahyudin, W. (2020). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Dai Sabisu Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 45–58.
- Tamin, F. R., & Armanu, A. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 2(3), 666–676.
- Wulandari, W., & Darmawan, D. (2024). The Influence of Emotional Intelligence on Salesperson Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Terapan*, 2(2), 124–132.
- Yusuf, M., & Darmawan, D. (2024). Pengaruh Efikasi Diri dan Organization Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan. *Jurilma*, 1(2), 79–84.
- Zahid, R. A., Darmawan, D., & Khayru, R. K. (2022). Mental Illness Stigma in Families and the Reach of Private Law Protection. *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 2(2), 207–230.