



Factors that Influence and Affect Job Stress: Sebuah Tinjauan Sistematis

Syarif Zulkifli^{1✉}, Nur Afifah², Mustaruddin³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura, Pontianak

Email: syarif.zulkifli@untan.ac.id^{1✉}

Abstrak

Job stress merupakan masalah yang lazim dijumpai di berbagai konteks pekerjaan dan telah terbukti memiliki konsekuensi negatif bagi individu maupun organisasi. Tinjauan literatur sistematis ini bertujuan untuk mensintesis bukti terkini mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi dan dipengaruhi *job stress*, serta memberikan rekomendasi untuk penelitian masa depan dan implikasi praktis. Pencarian literatur dilakukan pada database Scopus dengan kata kunci "*job stress*" dan kriteria inklusi yang telah ditetapkan. Sebanyak 10 artikel yang memenuhi kriteria dianalisis menggunakan pedoman PRISMA. Hasil tinjauan menunjukkan prevalensi *job stress* yang cukup tinggi pada berbagai populasi pekerja. Faktor organisasi seperti beban kerja, ambiguitas peran, dan konflik peran diidentifikasi sebagai anteseden penting dari *job stress*. Sementara itu, *job stress* terbukti berdampak negatif pada berbagai *outcomes* seperti *burnout*, kelelahan emosional, serta gejala depresi dan kecemasan. *Job stress* juga secara konsisten dikaitkan dengan meningkatnya *turnover intention* karyawan. Beberapa variabel seperti dukungan rekan kerja dan otonomi kerja terbukti dapat memoderasi pengaruh negatif *job stress*. Tinjauan ini menyoroti urgensi untuk mengelola *job stress* secara efektif melalui intervensi berbasis individu dan organisasi. Penelitian longitudinal dengan desain yang lebih kuat dan sampel yang lebih beragam diperlukan untuk mengonfirmasi hubungan kausal dan mengeksplorasi faktor-faktor protektif lebih lanjut. Kolaborasi interdisipliner antara berbagai pihak juga dibutuhkan untuk mengembangkan pendekatan yang lebih holistik dalam mengatasi masalah *job stress*.

Kata kunci: *job stress*, *turnover intention*, *burnout*, *tinjauan sistematis*

Abstract

Job stress is a problem that is commonly encountered in various work contexts and has been proven to have negative consequences for individuals and organizations. This systematic literature review aims to synthesize current evidence regarding factors that influence and are influenced by job stress, as well as providing recommendations for future research and practical implications. A literature search was carried out on the Scopus database with the keyword "job stress" and predetermined inclusion criteria. A total of 10 articles that met the criteria were analyzed using PRISMA guidelines. The results of the review show that the prevalence of job stress is quite high in various working populations. Organizational factors such as workload, role ambiguity, and role conflict are identified as important antecedents of job stress. Meanwhile, job stress has been proven to have a negative impact on various outcomes such as burnout, emotional exhaustion, as well as symptoms of depression and anxiety. Job stress is also consistently associated with increased employee turnover intention. Several variables such as co-worker support and work autonomy have been proven to moderate the negative influence of job stress. This review highlights the urgency to manage job stress effectively through individual and organization-based interventions. Longitudinal studies with stronger designs and more diverse samples are needed to confirm causal relationships and explore protective factors further. Interdisciplinary collaboration between various parties is also needed to develop a more holistic approach to dealing with job stress problems.

Key words: *job stress, turnover intention, burnout, systematic review*

PENDAHULUAN

Dalam lingkungan bisnis yang serba cepat dan sangat kompetitif saat ini, organisasi semakin menyadari pentingnya retensi karyawan. Salah satu tantangan paling signifikan yang dihadapi oleh perusahaan adalah tingginya tingkat pergantian karyawan, yang dapat menyebabkan biaya besar yang terkait dengan perekrutan, pelatihan, dan hilangnya produktivitas. Di antara berbagai faktor yang berkontribusi terhadap pergantian karyawan, *Job Stress* telah muncul sebagai masalah penting. *Job Stress*, yang didefinisikan sebagai respons fisik dan emosional yang berbahaya yang terjadi ketika persyaratan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja (NIOSH, 1999), telah dikaitkan dengan berbagai hasil negatif, termasuk penurunan kepuasan kerja, berkurangnya komitmen organisasi, dan peningkatan niat *turnover* (Mosadeghrad, 2013).

Pandemi global semakin memperburuk masalah *Job Stress*, karena karyawan harus beradaptasi dengan pengaturan kerja yang baru, menghadapi ketidakamanan kerja yang meningkat, dan menghadapi pengaburan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Chun et al., 2022; Mehra et al., 2024). Di Amerika Serikat, survei terbaru dari American Psychological Association (2022) menemukan bahwa 79% karyawan mengalami stres terkait

pekerjaan pada bulan sebelum survei, dengan 3 dari 5 karyawan melaporkan dampak negatif dari stres terkait pekerjaan, seperti kurangnya minat, motivasi, atau energi (26%) dan kurangnya upaya di tempat kerja (19%). Survei ini juga mengungkapkan bahwa 44% karyawan melaporkan kelelahan fisik - meningkat 38% sejak tahun 2019, sementara 36% melaporkan kelelahan kognitif, 32% melaporkan kelelahan emosional, dan 44% melaporkan kelelahan fisik - meningkat 38% sejak tahun 2019.

Sifat *Job Stress* yang meluas dan potensinya untuk mendorong niat keluar masuknya karyawan telah mendorong para peneliti untuk menyelidiki hubungan ini di berbagai industri dan negara. Misalnya, penelitian telah meneliti dampak *Job Stress* terhadap *Turnover Intention* di kalangan pekerja kesehatan (Deng et al., 2021; Mehra et al., 2024; Zhou et al., 2022), guru (Hölscher et al., 2024; Pozas et al., 2023), polisi ((Lambert et al., 2021), serta karyawan di industri perhotelan dan pariwisata (Akgunduz & Eser, 2022; Park et al., 2020). Penelitian-penelitian ini telah menjelaskan interaksi yang kompleks antara *Job Stress* terhadap *Turnover Intention*, serta peran berbagai faktor moderasi dan mediasi, seperti dukungan sosial, komitmen organisasi, dan karakteristik individu.

Dengan semakin banyaknya penelitian mengenai faktor-faktor apa saja yang berkaitan dengan *Job Stress*, maka diperlukan tinjauan sistematis yang mensintesis bukti-bukti yang ada dan memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai fenomena ini. Tinjauan literatur sistematis (SLR) adalah alat yang penting untuk pengambilan keputusan berbasis bukti, karena mengikuti metodologi yang ketat dan transparan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan meringkas temuan dari berbagai penelitian tentang topik tertentu (Dewey & Drahota, 2016). Tujuan dari tinjauan literatur sistematis ini diantaranya adalah untuk mensintesis bukti-bukti terkini mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh *Job Stress* di berbagai industri dan negara, serta untuk memberikan rekomendasi untuk penelitian di masa depan dan implikasi praktis bagi organisasi yang ingin mengelola *Job Stress*.

Dengan mencapai tujuan-tujuan tersebut, penelitian ini berupaya memajukan pemahaman mengenai dinamika kompleks *Job Stress*, serta menginformasikan intervensi berbasis bukti yang dapat digunakan untuk mengelola *Job Stress* di tempat kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Job Stress and Turnover Intention

Job stress merupakan fenomena yang lazim dialami oleh karyawan di berbagai sektor pekerjaan. Milutinović et al., (2012) mendefinisikan *job stress* sebagai reaksi fisik dan psikologis yang membahayakan yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi

kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja. Stres kerja dapat dipicu oleh berbagai faktor, seperti beban kerja yang berlebihan, ambiguitas peran, konflik peran, dan kondisi lingkungan kerja yang buruk (Wu et al., 2018).

Studi terdahulu telah menunjukkan adanya hubungan positif antara *job stress* dan *turnover intention*. Misalnya, Walia dan Narang (2015) menemukan korelasi negatif antara *job stress* dan *job involvement* pada 117 profesional TI di India. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Adekeye et al., (2017) pada 180 karyawan di sektor publik dan swasta, serta Demir (2018) pada 117 profesional TI.

Teori Job Demand-Control (JD-C) dari Karasek (1979) dapat menjelaskan keterkaitan antara *job stress* dan *turnover intention*. Model ini menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi dan kontrol yang rendah atas pekerjaan dapat meningkatkan strain psikologis, yang pada akhirnya memicu stres kerja. Mengacu pada teori JD-C, Sargent dan Terry (2000) serta Wong dan Laschinger (2015) berargumen bahwa stresor dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan dampak negatif pada karyawan.

Job Stress among Long-Term Care Staff

Penyedia layanan di fasilitas perawatan jangka panjang (*long-term care*) menghadapi berbagai tantangan yang dapat memicu stres kerja. Schablon et al., (2018) melaporkan tingkat agresi verbal (60-94%), agresi fisik (24-70%), dan pelecehan seksual (7%) yang tinggi dari penghuni terhadap staf di fasilitas perawatan di Jerman. Perilaku agresif ini berdampak negatif pada rasa aman dan kepercayaan diri staf dalam memberikan perawatan (Yan et al., 2024), yang selanjutnya dapat menurunkan kualitas perawatan dan meningkatkan intensi *turnover* (Maryati & Kusumayuda, 2021).

Agresi dari penghuni merupakan faktor risiko yang signifikan bagi *burnout* staf ((de Looft et al., 2019)). Studi di Belanda menemukan agresi fisik dan psikologis penghuni berkorelasi positif dengan kelelahan emosional pada staf (Evers et al., 2002; De Looft et al., 2019). Selain agresi penghuni, karakteristik pekerjaan perawatan juga berkontribusi pada stres kerja staf. Perawat sering menghadapi tekanan waktu, beban kerja yang berat, konfrontasi, tuntutan perawatan jangka panjang, stres fisik, shift kerja, dan kekurangan staf (McHugh et al., 2011). Merawat individu dengan demensia juga menimbulkan tuntutan fisik dan emosional karena penurunan kognitif dan keterbatasan fungsional mereka (Fuchs-Lacelle et al., 2008). Faktor-faktor ini dapat memicu *burnout*, yang terbukti berkaitan dengan intensi *turnover* yang lebih tinggi (Labrague et al., 2017; Roczniowska & Bakker, 2021).

Kelelahan (*fatigue*) adalah masalah lazim lainnya di kalangan profesional keperawatan akibat sifat pekerjaan mereka yang melibatkan tuntutan fisik dan interaksi

intensif dengan penghuni. Studi terdahulu telah mengkonfirmasi hubungan positif antara kelelahan dan intensi *turnover* (Yu & Lee, 2018; Labrague et al., 2017). Terlepas dari tantangan ini, dukungan dari rekan kerja (*coworker support*) dapat memitigasi efek negatif stresor kerja pada staf perawatan. Dukungan rekan kerja terbukti mengurangi perasaan negatif karyawan terhadap pekerjaan (De Clercq et al., 2020), meningkatkan kepuasan kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif (Mccalister et al., 2006; J. H. Park et al., 2016).

Psychological Adaptation and Job Stress

Proses *psychological adaptation* atau penyesuaian psikologis terhadap perubahan juga menjadi topik yang banyak dibahas dalam konteks stress. Bagi pekerja migran, proses adaptasi ini sering kali sulit karena harus menyesuaikan diri dengan budaya dan lingkungan kerja yang baru (Berry et al., 1988).

Dalam studi *cross-sectional* terhadap 591 pekerja migran wanita di industri manufaktur China, Wang et al., (2023) menemukan bahwa *psychological adaptation* berkorelasi negatif dengan *job stress*. Artinya, semakin baik kemampuan adaptasi psikologis pekerja migran, maka semakin rendah tingkat stress yang dialami. Hubungan tersebut dimediasi oleh *mood states*. Hasil ini menunjukkan pentingnya *psychological adaptation* dalam mengurangi dampak negatif dari *job stress*.

Namun, tidak semua penelitian mendukung dampak adaptasi psikologis terhadap kesehatan mental migran. Dalam literature review oleh Escobar et al., (2020) dan Fennelly, (2007), fenomena *healthy migrant* menunjukkan bahwa imigran yang baru datang cenderung lebih sehat secara fisik dan mental dibandingkan penduduk lokal, meskipun mengalami tekanan akulturasi yang besar. Dengan demikian, pengaruh adaptasi psikologis terhadap *job stress* pada pekerja migran masih perlu dieksplorasi lebih lanjut dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti latar belakang budaya dan durasi migrasi.

Untuk menurunkan tingkat *job stress* dan mencegah *turnover* pada pekerja migran, intervensi berbasis tempat kerja perlu diarahkan untuk meningkatkan kemampuan manajemen stres individu serta menciptakan lingkungan yang lebih suportif. Sebagai contoh, program pelatihan *cognitive-behavioral* dan *mindfulness* terbukti efektif mengurangi gejala stres, depresi dan kecemasan pada perawat ((Ghawadra et al., 2019)). Dari sisi organisasi, peningkatan dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja juga penting dalam memitigasi dampak stresor kerja (Wang et al., 2022). Praktik-praktik ini diharapkan dapat meningkatkan *psychological adaptation* dan kesejahteraan mental pekerja migran secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Systematic Literature Review (SLR) akan digunakan sebagai metodologi dalam penelitian ini. SLR merupakan pendekatan yang sistematis dan terstruktur untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis temuan-temuan dari studi yang relevan terkait topik yang diteliti (Moher et al., 2009). Pedoman *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA) akan diikuti dalam melakukan SLR ini (Moher et al., 2009). Tahapan dalam melakukan SLR meliputi:

1. Formulasi pertanyaan penelitian dan kriteria kelayakan

Pertanyaan penelitian utama dalam studi ini adalah: Faktor apa saja yang dapat mempengaruhi dan dipengaruhi oleh *Job Stress* berdasarkan bukti dari literatur yang ada? Kriteria inklusi mencakup: (1) Studi empiris yang membahas variabel apa saja yang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh *Job Stress* (2) Studi yang dipublikasikan dalam jurnal *peer-reviewed* berbahasa Inggris; (3) Studi yang dipublikasikan dalam rentang waktu 5 tahun terakhir (2020-2024) untuk memastikan relevansi temuan.

2. Pencarian literatur, analisis, dan sintesis data

Pencarian literatur akan dilakukan pada database Scopus. Kata kunci pencarian yang digunakan adalah "*job stress*". Pencarian juga akan dilakukan pada daftar referensi dari artikel yang relevan untuk mengidentifikasi studi tambahan. Langkah selanjutnya adalah menilai kualitas penelitian yang teridentifikasi untuk memastikan bahwa penelitian tersebut memenuhi kriteria inklusi yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini sering kali melibatkan penilaian metodologi, validitas, dan relevansi dari setiap penelitian. Kemudian mengekstrak data yang diperlukan dari penelitian yang diikutsertakan. Data ini biasanya terkait dengan tujuan, metodologi, temuan, dan kesimpulan penelitian. Menganalisis dan mensintesis data yang telah diekstraksi untuk mengidentifikasi pola, tema, dan kesenjangan dalam literatur yang ada. Langkah ini dapat melibatkan analisis kualitatif atau kuantitatif, tergantung pada sifat pertanyaan penelitian.

3. Interpretasi hasil dan pelaporan

Temuan dari sintesis akan diinterpretasikan dan didiskusikan dalam konteks pertanyaan penelitian. Keterbatasan studi, implikasi untuk penelitian masa depan, serta rekomendasi praktis untuk mengelola *job stress* akan dibahas. Hasil akan dilaporkan sesuai dengan pedoman PRISMA.

Dengan mengikuti desain penelitian SLR yang sistematis dan transparan ini, diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh *job stress*. Temuan dari studi ini dapat membantu

organisasi dalam mengembangkan intervensi yang tepat untuk memitigasi efek negatif dari *job stress* serta mempromosikan retensi karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan proses *Systematic Literature Review* menggunakan metode PRISMA, maka dapat direkapitulasi jurnal yang berisi informasi tentang penulis, tahun terbit, judul, *publisher*, dan *journal rank* sebagai berikut:

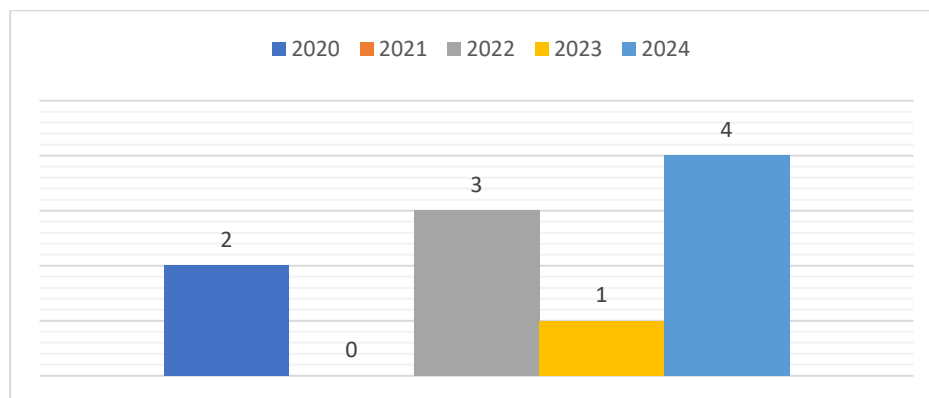
Tabel 1. Hasil Pencairan Literatur

No.	Penulis	Tahun Terbit	Judul	Publisher	Journal Rank
1	Aini Aman, Muhammad Rafiq, Omark Dastane	2023	A cross-cultural comparison of work engagement in the relationships between trust climate – Job performance and turnover intention: Focusing China and Pakistan	Elsevier	Q1
2	Ali Jadidi, Behrooz Irannejad, Mehdi Safarabadi, Soleiman Zand	2024	Impact of the COVID-19 pandemic on infection control nurses: A path analysis of job stress, burnout, and turnover intention	Elsevier	Q1
3	Chun-Chu Chen, Suiwen (Sharon) Zou, Ming-Hsiang Chen	2022	The fear of being infected and fired: Examining the dual job stressors of hospitality employees during COVID-19	Elsevier	Q1
4	Edem M. Azila-Gbettor, Ernestina Atsu, Abigail Nana Konadu Quarshie	2022	Job stress among tertiary interns: the buffering role of perceived coworker support	Elsevier	Q1
5	Elsie Yan, Debby Wan, Louis To, Haze K.L. Ng,	2024	Staff Turnover Intention at Long-Term Care Facilities: Implications of Resident	Elsevier	Q1

	Daniel W.L. Lai, Sheung-Tak Cheng, Timothy Kwok, Edward M.F. Leung, Vivian W.Q. Lou, Daniel Fong, Habib Chaudhury, Karl Pillemer, Mark Lachs		Aggression, Burnout, and Fatigue		
6	Jae E. Lee, Sung R. Kim, Byung C. Chun	2024	Impact of the COVID-19 pandemic on infection control nurses: A path analysis of job stress, burnout, and turnover intention	Elsevier	Q1
7	Jong-Hyun Lee, Jaeun Lee, Kyung-Sun Lee	2020	Moderated Mediation Effect of Mindfulness on the Relationship Between Muscular Skeletal Disease, Job Stress, and Turnover Among Korean Firefighters	Elsevier	Q2
8	Koon Vui-Yee, Tee Yen-Hwa	2020	When does ostracism lead to turnover intention? The moderated mediation model of job stress and job autonomy	Elsevier	Q1
9	Rongxi Wang, Xiaoyue Yu, Hui Chen, Fan Hu, Chen Xu, Yujie Liu, Shangbin Liu, Lian Jin, Ming Li, Yong Cai	2022	How Job Stress and Psychological Adaptation Predicting Interpersonal Needs Among Female Migrant Manufacturing Workers in China: A Structural Equation Model	Elsevier	Q2

10	Woldu Aberhe, Teklewoini Mariye, Degen Bahrey, Abrha Hailay, Guesh Mebrahtom, Kidane Zereabruk, Guesh Gebreayezgi	2024	Job stress among nurses in Ethiopia: A systematic review and meta-analysis	Elsevier	Q1
----	--	------	--	----------	----

Jika dikelompok berdasarkan tahun terbitnya, maka hasil pencarian literatur dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 1. Hasil Pencarian Literatur Berdasarkan Tahun Terbit

Berdasarkan hasil pencarian literatur sesuai tabel 1 diatas, terdapat beberapa temuan penting terkait *job stress*, metode penelitian yang digunakan, serta variabel-variabel yang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh *job stress*. Pertama, dari segi prevalensi, beberapa studi melaporkan tingkat *job stress* yang cukup tinggi pada populasi yang diteliti. Misalnya, penelitian oleh Aberhe et al., (2024) menemukan bahwa 49,6% perawat di Ethiopia mengalami job stress. Demikian pula, Lee et al., (2020) mengungkapkan bahwa perawat yang menangani pasien COVID-19 di Korea Selatan menghadapi tingkat stres kerja yang tinggi. Temuan ini menegaskan bahwa job stress merupakan masalah yang lazim dijumpai di berbagai konteks pekerjaan.

Kedua, sebagian besar studi menggunakan desain cross-sectional dengan metode survei dan analisis kuantitatif. Hanya satu studi oleh Jadidi et al., (2024) yang menerapkan

pendekatan *participatory action research*. Meskipun desain *cross-sectional* memungkinkan pengumpulan data yang efisien, hubungan kausal antar variabel tidak dapat dipastikan. Oleh karena itu, penelitian longitudinal dengan desain yang lebih kuat diperlukan untuk mengonfirmasi arah hubungan sebab-akibat.

Ketiga, terdapat keragaman dalam instrumen yang digunakan untuk mengukur *job stress*, seperti *Expanded Nursing Stress Scale*, *Nursing Stress Scale*, *Occupational Stress Scale*, dan *Management Standards Indicator Tool*. Penggunaan alat ukur yang berbeda dapat menyulitkan perbandingan temuan antar studi. Namun, sebagian besar skala yang digunakan telah divalidasi dan menunjukkan reliabilitas yang baik.

Keempat, beberapa faktor organisasi dan pekerjaan terbukti berkontribusi terhadap *job stress*. Aman et al., (2023) menemukan bahwa iklim kepercayaan organisasi berkaitan negatif dengan *job stress*. Sementara itu, Jadidi et al., (2024) dan Chen et al., (2022) mengidentifikasi tuntutan pekerjaan seperti beban kerja, ambiguitas peran, dan konflik peran sebagai sumber stres kerja. Temuan ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan merancang pekerjaan secara optimal untuk mengurangi stres.

Kelima, *job stress* terbukti memiliki konsekuensi negatif bagi individu dan organisasi. Beberapa studi menunjukkan bahwa *job stress* berkaitan dengan hasil kesehatan mental yang buruk seperti *burnout* (Chen et al., 2022; J. E. Lee et al., 2024), kelelahan emosional ((J. H. Lee et al., 2020)), serta gejala depresi dan kecemasan (Wang et al., 2022). *Job stress* juga secara konsisten dikaitkan dengan *turnover intention* (Chen et al., 2022; Yan et al., 2024; Vui-Yee & Yen-Hwa, 2020). Temuan ini menggarisbawahi urgensi untuk mengelola stres kerja secara efektif guna menjaga kesejahteraan karyawan dan mencegah *turnover*.

Keenam, beberapa variabel diidentifikasi sebagai mediator atau moderator dalam hubungan antara *job stress* dan *outcomes*. Misalnya, Azila-Gbette et al., (2022) menemukan bahwa *perceived coworker support* memperlemah pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention*. Sementara itu, Wang et al., (2022) mengungkapkan peran *mood states* dalam memediasi efek *job stress* dan *psychological adaptation* terhadap *interpersonal needs*. Temuan ini menyoroti kompleksitas mekanisme yang mendasari dampak *job stress* serta potensi faktor protektif yang dapat dimanfaatkan dalam intervensi.

Ketujuh, beberapa studi memberikan rekomendasi praktis untuk mengelola *job stress*, seperti memperkuat dukungan sosial (Aman et al., 2023; Azila-Gbette et al., 2022), meningkatkan otonomi pekerjaan (Jadidi et al., 2024; Vui-Yee & Yen-Hwa, 2020) serta menerapkan program manajemen stres berbasis *mindfulness* atau *cognitive-behavioral* (J.

H. Lee et al., 2020). Intervensi tersebut perlu melibatkan kerjasama berbagai pihak, termasuk individu, organisasi, dan pembuat kebijakan.

Meskipun tinjauan ini memberikan wawasan penting tentang *job stress*, beberapa keterbatasan perlu dipertimbangkan. Pertama, sebagian besar studi dilakukan pada populasi perawat atau tenaga kesehatan, sehingga generalisasi temuan pada kelompok pekerja lain mungkin terbatas. Kedua, terdapat variasi konteks budaya dan geografis dalam studi yang ditinjau, yang dapat mempengaruhi dinamika *job stress*. Terakhir, tinjauan ini hanya mencakup artikel berbahasa Inggris, sehingga mungkin melewatkan temuan relevan dari studi yang dipublikasikan dalam bahasa lain.

Secara keseluruhan, *systematic literature review* ini menyoroti prevalensi, anteseden, dan konsekuensi *job stress* di berbagai konteks pekerjaan. Temuan yang ada memberikan landasan empiris bagi pengembangan intervensi yang efektif untuk mengelola *Job Stress*. Namun, penelitian lebih lanjut dengan desain yang lebih kuat, sampel yang lebih beragam, dan pengukuran yang terstandarisasi diperlukan untuk memperdalam pemahaman kita tentang fenomena kompleks ini. Dengan pemahaman yang lebih baik, kita dapat merancang strategi yang lebih *targeted* dan *evidence-based* guna mempromosikan kesejahteraan karyawan dan keberhasilan organisasi di tengah tantangan dunia kerja yang terus berubah.

SIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diberikan berdasarkan pembahasan sebelumnya yaitu pertama, tinjauan sistematis ini menegaskan prevalensi *job stress* yang cukup tinggi di berbagai populasi pekerja, terutama pada profesi yang melibatkan interaksi intensif dengan klien atau pasien seperti perawat dan karyawan perhotelan. Temuan ini menunjukkan bahwa *job stress* merupakan masalah yang perlu mendapat perhatian serius dari berbagai pihak, termasuk individu, organisasi, dan pembuat kebijakan.

Kedua, *job stress* terbukti memiliki konsekuensi negatif yang signifikan bagi kesehatan mental individu, seperti *burnout*, kelelahan emosional, serta gejala depresi dan kecemasan. Selain itu, *job stress* juga secara konsisten dikaitkan dengan meningkatnya *turnover intention* karyawan. Oleh karena itu, upaya untuk mengelola dan mengurangi *job stress* harus menjadi prioritas dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia di organisasi.

Ketiga, berbagai faktor organisasi dan pekerjaan, seperti beban kerja, ambiguitas peran, dan konflik peran, diidentifikasi sebagai anteseden penting dari *job stress*. Temuan ini menyoroti perlunya intervensi berbasis organisasi yang berfokus pada perancangan

ulang pekerjaan, peningkatan kejelasan peran, dan optimalisasi beban kerja untuk mengurangi stres kerja.

Keempat, beberapa variabel, seperti dukungan rekan kerja dan otonomi pekerjaan, terbukti berperan sebagai moderator yang dapat memperlemah pengaruh negatif *job stress* terhadap *outcomes* seperti *turnover intention*. Temuan ini menunjukkan potensi faktor protektif yang dapat dimanfaatkan dalam pengembangan intervensi berbasis individu dan kelompok untuk meningkatkan ketahanan karyawan dalam menghadapi stres kerja.

Sedangkan rekomendasi yang dapat diberikan yaitu organisasi perlu secara proaktif mengidentifikasi dan mengatasi sumber-sumber stres kerja melalui perancangan ulang pekerjaan, peningkatan komunikasi, dan penyediaan sumber daya yang memadai bagi karyawan. Program manajemen stres berbasis individu, seperti pelatihan *mindfulness* atau *cognitive-behavioral*, perlu ditawarkan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan *coping* dan ketahanan mereka dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Inisiatif untuk memperkuat jejaring dukungan sosial di tempat kerja, baik dari rekan kerja maupun atasan, harus dipromosikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif dan kolaboratif. Pembuat kebijakan perlu mengembangkan regulasi dan panduan yang mendorong praktik-praktik terbaik dalam pengelolaan stres kerja di berbagai sektor industri, serta menyediakan insentif bagi organisasi yang menerapkan program kesehatan mental yang efektif. Penelitian longitudinal dengan desain yang lebih kuat dan sampel yang lebih beragam diperlukan untuk mengonfirmasi hubungan kausal antara *job stress* dan berbagai *outcomes*, serta mengeksplorasi faktor-faktor yang dapat memitigasi dampak negatifnya. Kolaborasi interdisipliner antara peneliti, praktisi, dan pembuat kebijakan harus diperkuat untuk mengembangkan pendekatan yang lebih holistik dan *evidence-based* dalam mengatasi masalah *job stress*.

Dengan mempertimbangkan temuan dan rekomendasi dari tinjauan sistematis ini, diharapkan dapat terjadi kemajuan signifikan dalam upaya mempromosikan kesejahteraan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. Hal ini tidak hanya akan bermanfaat bagi individu dan organisasi, tetapi juga bagi masyarakat secara keseluruhan mengingat dampak luas dari stres kerja terhadap kesehatan masyarakat dan ekonomi. Melalui tindakan kolektif dan berbasis bukti, kita dapat membangun masa depan kerja yang lebih tangguh dan berkelanjutan bagi semua.

DAFTAR PUSTAKA

- Aberhe, W., Mariye, T., Bahrey, D., Hailay, A., Mebrahtom, G., Zereabruk, K., & Gebreayezgi, G. (2024). Job stress among nurses in Ethiopia: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 20. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2024.100661>
- Adekeye, O. A., Angie O, Solarin, M. A., Ahmadu, F. O., Owoyomi, & Olawunmi E. (2017). Exploring Occupational Stress And Job Involvement Of Workers In Private And Public Organizations.
- Akgunduz, Y., & Eser, S. (2022). The effects of tourist incivility, job stress and job satisfaction on tourist guides' vocational commitment. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 5(1), 186–204. <https://doi.org/10.1108/JHTI-07-2020-0137>
- Aman, A., Rafiq, M., & Dastane, O. (2023). A cross-cultural comparison of work engagement in the relationships between trust climate – Job performance and turnover intention: Focusing China and Pakistan. *Heliyon*, 9(9). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e19534>
- Azila-Gbettor, E. M., Atsu, E., & Quarshie, A. N. K. (2022). Job stress and job involvement among tertiary interns: the buffering role of perceived coworker support. *Heliyon*, 8(9). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e10414>
- Berry, J. W., Kim, U., Minde, T., & Mok, D. (1988). Comparative Studies of Acculturative Stress'.
- Chen, C. C., Zou, S. (Sharon), & Chen, M. H. (2022). The fear of being infected and fired: Examining the dual job stressors of hospitality employees during COVID-19. *International Journal of Hospitality Management*, 102. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.103131>
- Chun, Y., Sagas, M., & Wendling, E. (2022). The Intervening Effects of Perceived Organizational Support on COVID-19 Pandemic Stress, Job Burnout and Occupational Turnover Intentions of Collegiate Sport Athlete-Facing Professionals. *Sustainability (Switzerland)*, 14(11). <https://doi.org/10.3390/su14116807>
- De Clercq, D., Azeem, M. U., Haq, I. U., & Bouckennooghe, D. (2020). The stress-reducing effect of coworker support on turnover intentions: Moderation by political ineptness and despotic leadership. *Journal of Business Research*, 111, 12–24. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.01.064>
- de Looft, P., Didden, R., Embregts, P., & Nijman, H. (2019). Burnout symptoms in forensic mental health nurses: Results from a longitudinal study. *International Journal of Mental Health Nursing*, 28(1), 306–317. <https://doi.org/10.1111/inm.12536>

- Demir, S., 2018. The relationship between psychological capital and stress, anxiety, burnout, job satisfaction, and job involvement. *Eur. J. Educ. Res.* 18 (75), 137–154.
- Deng, J., Liu, J., Guo, Y., Gao, Y., Wu, Z., & Yang, T. (2021). How does social support affect public service motivation of healthcare workers in China: the mediating effect of job stress. *BMC Public Health*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-021-11028-9>
- Dewey, A., & Drahota, A. (2016). Introduction to systematic reviews: online learning module Cochrane Training.
- Escobar, J. I., Nervi, H., & Gara, M. A. (2020). Immigration and Mental Health: Mexican Americans in the United States.
- Evers, W., Tomic, W., & Brouwers, A. (2002). Aggressive behaviour and burnout among staff of homes for the elderly. *International Journal of Mental Health Nursing*.
- Fennelly, K. (2007). Health and Well-being of Immigrants. The Healthy Migrant Phenomenon. In *Immigrant Medicine: Text with CD-ROM* (pp. 19–26). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-323-03454-8.50007-3>
- Fuchs-Lacelle, S., Hadjistavropoulos, T., & Lix, L. (2008). Pain Assessment as Intervention A Study of Older Adults With Severe Dementia.
- Ghawadra, S. F., Abdullah, K. L., Choo, W. Y., & Phang, C. K. (2019). Mindfulness-based stress reduction for psychological distress among nurses: A systematic review. In *Journal of Clinical Nursing* (Vol. 28, Issues 21–22, pp. 3747–3758). Blackwell Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1111/jocn.14987>
- Hölscher, S. I. E., Gharaei, N., Schachner, M. K., Ott, P. K., & Umlauft, S. (2024). Do my students think I am racist? Effects on teacher self-efficacy, stress, job satisfaction and supporting students in culturally diverse classrooms. *Teaching and Teacher Education*, 138. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104425>
- Jadidi, A., Irannejad, B., Safarabadi, M., & Zand, S. (2024). Evaluation of stress management effectiveness using the action research approach on the job stress of pre-hospital emergency staff. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 20. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2024.100702>
- Lachs MS, Rosen T, Teresi JA, et al. Verbal and physical aggression directed at nursing home staff by residents. *J Gen Intern Med.* 2013;28:660-667.
- Labrague, L. J., McEnroe-Petitte, D. M., Gloe, D., Tsaras, K., Arteche, D. L., & Maldia, F. (2017). Organizational politics, nurses' stress, burnout levels, turnover intention and job satisfaction. *International Nursing Review*, 64(1), 109–116. <https://doi.org/10.1111/inr.12347>

- Lambert, E. G., Qureshi, H., & Frank, J. (2021). The good life: Exploring the effects job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment on the life satisfaction of police officers. *International Journal of Police Science and Management*, 23(3), 279–292. <https://doi.org/10.1177/14613557211016494>
- Lee, J. E., Kim, S. R., & Chun, B. C. (2024). Impact of the COVID-19 pandemic on infection control nurses: A path analysis of job stress, burnout, and turnover intention. *American Journal of Infection Control*. <https://doi.org/10.1016/j.ajic.2024.01.001>
- Lee, J. H., Lee, J., & Lee, K. S. (2020). Moderated Mediation Effect of Mindfulness on the Relationship Between Muscular Skeletal Disease, Job Stress, and Turnover Among Korean Firefighters. *Safety and Health at Work*, 11(2), 222–227. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2020.03.006>
- Maryati, T., & Kusumayuda, A. (2021). Empirical Study of Job Stress, Turnover Intention, and Job Involvement (Study at PKU Muhammadiyah Hospital Yogyakarta).
- Mccalister, K. T., Dolbier, C. L., Webster, J. A., Mallon, M. W., & Steinhardt, M. A. (2006). Stress Management Hardiness and Support at Work as Predictors of Work Stress and Job Satisfaction (Vol. 20, Issue 3).
- McHugh, M. D., Kutney-Lee, A., Cimiotti, J. P., Sloane, D. M., & Aiken, L. H. (2011). Nurses' widespread job dissatisfaction, burnout, and frustration with health benefits signal problems for patient care. *Health Affairs*, 30(2), 202–210. <https://doi.org/10.1377/hlthaff.2010.0100>
- Mehra, M., Vasu, N., Joshi, P., & Tiwari, S. K. (2024). Job turnover intention, social support and fear of COVID-19 among frontline nurses in hospital setting: An exploratory survey. *Clinical Epidemiology and Global Health*, 26. <https://doi.org/10.1016/j.cegh.2024.101524>
- Milutinović, D., Golubović, B., Brkić, N., & Prokeš, B. (2012). Professional stress and health among critical care nurses in Serbia. *Arhiv Za Higijenu Rada i Toksikologiju*, 63(2), 171–180. <https://doi.org/10.2478/10004-1254-63-2012-2140>
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. G., & Group, P. (2009). Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. www.annals.org
- Mosadeghrad, A. M. (2013). Healthcare service quality: Towards a broad definition. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 26(3), 203–219. <https://doi.org/10.1108/09526861311311409>
- Park, I. J., Kim, P. B., Hai, S., & Dong, L. (2020). Relax from job, Don't feel stress! The detrimental effects of job stress and buffering effects of coworker trust on burnout

- and turnover intention. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45, 559–568. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.10.018>
- Park, J. H., Newman, A., Zhang, L., Wu, C., & Hooke, A. (2016). Mentoring functions and turnover intention: the mediating role of perceived organizational support. *International Journal of Human Resource Management*, 27(11), 1173–1191. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1062038>
- Pozas, M., Letzel-Alt, V., & Schwab, S. (2023). The effects of differentiated instruction on teachers' stress and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 122. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103962>
- Roczniewska, M., & Bakker, A. B. (2021). Burnout and self-regulation failure: A diary study of self-undermining and job crafting among nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 77(8), 3424–3435. <https://doi.org/10.1111/jan.14872>
- Sargent, L. D., & Terry, D. J. (2000). The moderating role of social support in Karasek's job strain model. *Work & Stress*, 14(3), 245–261.
- Schablon, A., Wendeler, D., Kozak, A., Nienhaus, A., & Steinke, S. (2018). Prevalence and consequences of aggression and violence towards nursing and care staff in Germany—A survey. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(6). <https://doi.org/10.3390/ijerph15061274>
- Vui-Yee, K., & Yen-Hwa, T. (2020). When does ostracism lead to turnover intention? The moderated mediation model of job stress and job autonomy. *IIMB Management Review*, 32(3), 238–248. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2019.10.007>
- Walia, K., Narang, S., 2015. Job stress and job involvement: a study of IT professionals from North India. *Prabandhan. Indian J. Manag.* 8 (4), 39–50.
- Wang, R., Yu, X., Chen, H., Hu, F., Xu, C., Liu, Y., Liu, S., Jin, L., Li, M., & Cai, Y. (2022). How Job Stress and Psychological Adaptation Predicting Interpersonal Needs Among Female Migrant Manufacturing Workers in China: A Structural Equation Model. *Safety and Health at Work*, 14(2), 222–228. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2023.03.001>
- Wong, C. A., & Laschinger, H. K. S. (2015). The influence of frontline manager job strain on burnout, commitment and turnover intention: A cross-sectional study. *International journal of nursing studies*, 52(12), 1824–1833.
- Wu, X., Li, Y., Yao, Y., Luo, X., He, X., & Yin, W. (2018). Development of construction workers job stress scale to study and the relationship between job stress and safety behavior: An empirical study in Beijing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(11). <https://doi.org/10.3390/ijerph15112409>

- Yan, E., Wan, D., To, L., Ng, H. K. L., Lai, D. W. L., Cheng, S. T., Kwok, T., Leung, E. M. F., Lou, V. W. Q., Fong, D., Chaudhury, H., Pillemer, K., & Lachs, M. (2024). Staff Turnover Intention at Long-Term Care Facilities: Implications of Resident Aggression, Burnout, and Fatigue. *Journal of the American Medical Directors Association*, 25(3), 396–402. <https://doi.org/10.1016/j.jamda.2023.10.008>
- Yu, M., & Lee, H. (2018). Impact of resilience and job involvement on turnover intention of new graduate nurses using structural equation modeling. *Japan Journal of Nursing Science*, 15(4), 351–362. <https://doi.org/10.1111/jjns.12210>
- Zhou, L., Kachie Tetgoum, A. D., Quansah, P. E., & Owusu-Marfo, J. (2022). Assessing the effect of nursing stress factors on turnover intention among newly recruited nurses in hospitals in China. *Nursing Open*, 9(6), 2697–2709. <https://doi.org/10.1002/nop2.969>.