

SURAT TUGAS

Nomor: 482-R/UNTAR/PENELITIAN/I/2026

Rektor Universitas Tarumanagara, dengan ini menugaskan kepada saudara:

NINAWATI, Dr. Dra., M.M.

Untuk melaksanakan kegiatan penelitian/publikasi ilmiah dengan data sebagai berikut:

Judul	:	BOOKLET THRIVING AT WORK IN THE AI ERA
Nama Media	:	Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia
Penerbit	:	Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia
Volume/Tahun	:	Gasal 2025-2026/ 3 Desember 2025
URL Repository	:	online

Demikian Surat Tugas ini dibuat, untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan melaporkan hasil penugasan tersebut kepada Rektor Universitas Tarumanagara

30 Januari 2026

Rektor



Prof. Dr. Amad Sudiro, S.H., M.H., M.Kn., M.M.

Print Security : c0fa5e2cc7f9887584fe4a5eee37c370

Disclaimer: Surat ini dicetak dari Sistem Layanan Informasi Terpadu Universitas Tarumanagara dan dinyatakan sah secara hukum.

OFFICE
Jl. Letjen S. Parman No 1, Jakarta Barat 11440

PHONE
+62 21-5671 747 (Hunting)
+62 21-5695 8723 (Admission)

EMAIL
humas@untar.ac.id

WEBSITE
untar.ac.id


Untar Jakarta



BOOKLET
THRIVING AT WORK IN THE AI ERA

THE DYNAMICS OF WORK STRESS: IDENTIFYING AND MANAGING THE PRESSURES AT WORK



Kata Pengantar

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya, booklet berjudul “*The Dynamics of Work Stress: Identifying and Managing the Pressures at Work*” ini dapat disusun dan diselesaikan dengan baik sebagai salah satu luaran dari kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM).

Booklet ini disusun sebagai media edukatif untuk membantu karyawan memahami dinamika stres kerja di era modern, khususnya di tengah perubahan cepat akibat perkembangan teknologi dan kecerdasan artifisial (*Artificial Intelligence*). Tekanan kerja yang semakin kompleks, ketidakjelasan peran, serta tuntutan produktivitas yang tinggi menjadikan isu stres kerja semakin relevan untuk dikenali dan dikelola secara tepat.

Materi dalam booklet ini memuat pemahaman dasar mengenai konsep stres kerja, sumber-sumber stres di lingkungan kerja, dampaknya bagi kesehatan individu dan performa organisasi, serta strategi pengelolaan stres berbasis pendekatan psikologis yang telah terbukti secara ilmiah. Penyusunan booklet ini diharapkan dapat menjadi panduan praktis, mudah dipahami, dan aplikatif bagi karyawan maupun organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, adaptif, dan suportif.

Penulis menyadari bahwa booklet ini masih memiliki keterbatasan, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk penyempurnaan di masa mendatang. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung tersusunnya booklet ini hingga selesai. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat nyata bagi karyawan, praktisi sumber daya manusia, serta seluruh pihak yang peduli terhadap kesehatan mental di tempat kerja.

Tangerang Selatan, 2025.

Rizqa Fithra Ramadhani, S.Psi

Dr. Ir. Rita Markus Idulfilastri, M.Psi.T.

Dr. Ninawati, M.M.

Table of Contents



Kata Pengantar	i
<i>Table of Contents</i>	ii
<i>Introduction</i>	01
<i>So, What is Work Stress?</i>	02
<i>The Theory of Stress</i>	04
<i>Sources of Work Stress</i>	07
<i>The Impact of Stress</i>	11
<i>Work Stress Management Strategies</i>	14
Referensi	19



Introduction: Mengapa Work Stress Semakin Relevan?

Di era ekonomi yang dinamis dan perkembangan *Artificial Intelligence* (AI) yang pesat, tuntutan di dunia kerja semakin tinggi. Karyawan dituntut untuk cepat beradaptasi, mampu bekerja lebih efektif, dan menghadapi berbagai perubahan yang tidak selalu mudah.

WHO melalui panduan kesehatan mental di tempat kerja menyebutkan bahwa *work stress* (stres kerja) merupakan salah satu tantangan utama yang dihadapi pekerja saat ini. Jika tidak dikelola dengan baik, stres kerja dapat memengaruhi produktivitas, kesehatan mental, dan kesejahteraan secara keseluruhan.

Oleh karena itu, penting bagi setiap karyawan untuk memahami apa itu *work stress*, apa saja penyebabnya, serta bagaimana cara mengelolanya secara sehat. Booklet ini hadir sebagai panduan praktis untuk membantu kamu mengenali dan mengatasi tekanan di tempat kerja.

The background features a large, vibrant red circle in the upper right corner, partially overlapping a white area. Below it, a larger, semi-transparent red circle dominates the lower half of the page. The overall design is minimalist and modern.

So, What is Work Stress?



❖ Apa Itu *Work Stress*?

Work stress (stres kerja) dapat dipahami sebagai perasaan negatif yang dialami karyawan terhadap pekerjaannya, yang muncul akibat tekanan dan tuntutan kerja yang berlebihan (Breugh, 2021; Hart & Cooper, 2001).

Jika terjadi dalam jangka waktu lama *work stress* dapat berdampak serius terhadap kesehatan fisik dan mental. *Work stress* bahkan telah diakui sebagai salah satu risiko psikososial di tempat kerja yang perlu mendapat perhatian khusus (Laureano-Morales et al., 2024; Queirós et al., 2020).

Artinya, stres kerja bukan hanya soal “lelah biasa” atau “capek sementara”, tetapi merupakan kondisi yang nyata dan perlu dikelola secara tepat agar tidak berdampak buruk pada kehidupan dan kinerja karyawan.

The background features abstract, overlapping geometric shapes in shades of red and white. A large, dark red circle is partially visible at the top right, overlapping a lighter red shape. Below these, a large, dark red semi-circle dominates the lower half of the page. The text is positioned in the bottom left corner of this semi-circle.

The Theory of Stress

Menurut Lazarus dan Folkman (1987), stres bukan hanya ditentukan oleh besarnya tekanan yang dihadapi, tetapi lebih pada bagaimana seseorang menilai (*appraise*) dan merespons tekanan tersebut. Model ini dikenal sebagai **Transactional Stress Model** dan terdiri dari empat tahap utama:

❁ **Transactional Stress Model:**



01 Primary Appraisal

Pada tahap ini, individu menilai apakah suatu situasi dianggap berbahaya, mengancam, menantang, atau justru tidak berpengaruh bagi dirinya. Jika situasi dinilai sebagai ancaman atau tekanan, maka respon stres mulai muncul.



02 Secondary Appraisal

Setelah itu, individu menilai sumber daya yang dimilikinya untuk menghadapi situasi tersebut. Misalnya: apakah ia merasa mampu, punya waktu, punya dukungan, atau memiliki keterampilan yang cukup untuk mengatasinya.

❖ Transactional Stress Model:



03 Coping

Tahap ini merupakan proses individu dalam memilih dan melakukan strategi untuk menghadapi stres. Strategi *coping* bisa berupa:

- *Problem-focused coping* (mengatasi sumber masalah langsung)
- *Emotion-focused coping* (mengelola emosi akibat stres)



04 Outcome

Tahap terakhir adalah hasil dari cara individu melakukan *coping*. Jika strategi yang digunakan efektif, tingkat stres akan menurun.

Namun, jika tidak efektif, stres justru dapat meningkat dan berdampak pada kesehatan mental, fisik, dan kinerja.

Model ini menunjukkan bahwa stres kerja sebenarnya dapat dikelola, karena sangat dipengaruhi oleh cara seseorang memaknai situasi dan memilih strategi untuk menghadapinya.



Sources of Work Stress

❖ Dari Tekanan Kerja hingga Tantangan di Era AI



01 **Beban Kerja Berlebih (Work Overload)**

Ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu, seperti target yang terlalu tinggi, *multitasking* berlebihan, atau jam kerja yang panjang, tubuh dan pikiran karyawan akan mengalami kelelahan. Kondisi ini, bila terjadi terus-menerus, dapat menurunkan konsentrasi, motivasi kerja, serta memicu gangguan kesehatan fisik dan mental.



02 **Ketidakjelasan Peran dan Konflik Peran**

Stres kerja sering muncul saat karyawan tidak memahami secara jelas apa yang menjadi tanggung jawabnya, siapa yang harus diikuti perintahnya, atau bagaimana prioritas tugas ditentukan.

Konflik antara tuntutan peran yang saling bertentangan juga dapat menciptakan kebingungan dan tekanan psikologis yang berkepanjangan.



03 Perubahan Organisasi dan Ketidakpastian Pekerjaan

Proses seperti akuisisi, restrukturisasi, perampingan perusahaan, atau perubahan kebijakan kerja dapat memunculkan rasa tidak aman pada karyawan.

Ketidakpastian mengenai posisi, peran, dan masa depan karier dapat meningkatkan kecemasan serta menurunkan rasa nyaman dalam bekerja.



04 Tekanan teknologi dan era Artificial Intelligence (AI Pressure)

Di era digital dan AI, karyawan dituntut untuk terus beradaptasi dengan sistem baru, bekerja lebih cepat, dan selalu terhubung (*continuous connectivity*).

Ketakutan akan tergantikan oleh teknologi, ditambah tuntutan untuk terus belajar, dapat menjadi sumber stres baru jika tidak diiringi dengan dukungan dan pelatihan yang memadai dari organisasi.



05 Kurangnya dukungan sosial di tempat kerja

Rendahnya dukungan dari atasan maupun rekan kerja, komunikasi yang tidak sehat, serta lingkungan kerja yang kompetitif secara tidak sehat dapat membuat karyawan merasa sendirian, tidak dihargai, dan terisolasi. Padahal, dukungan sosial yang positif berperan penting dalam membantu individu menghadapi tekanan kerja.

❁ Dari *Surviving* menuju *Thriving* di Era AI

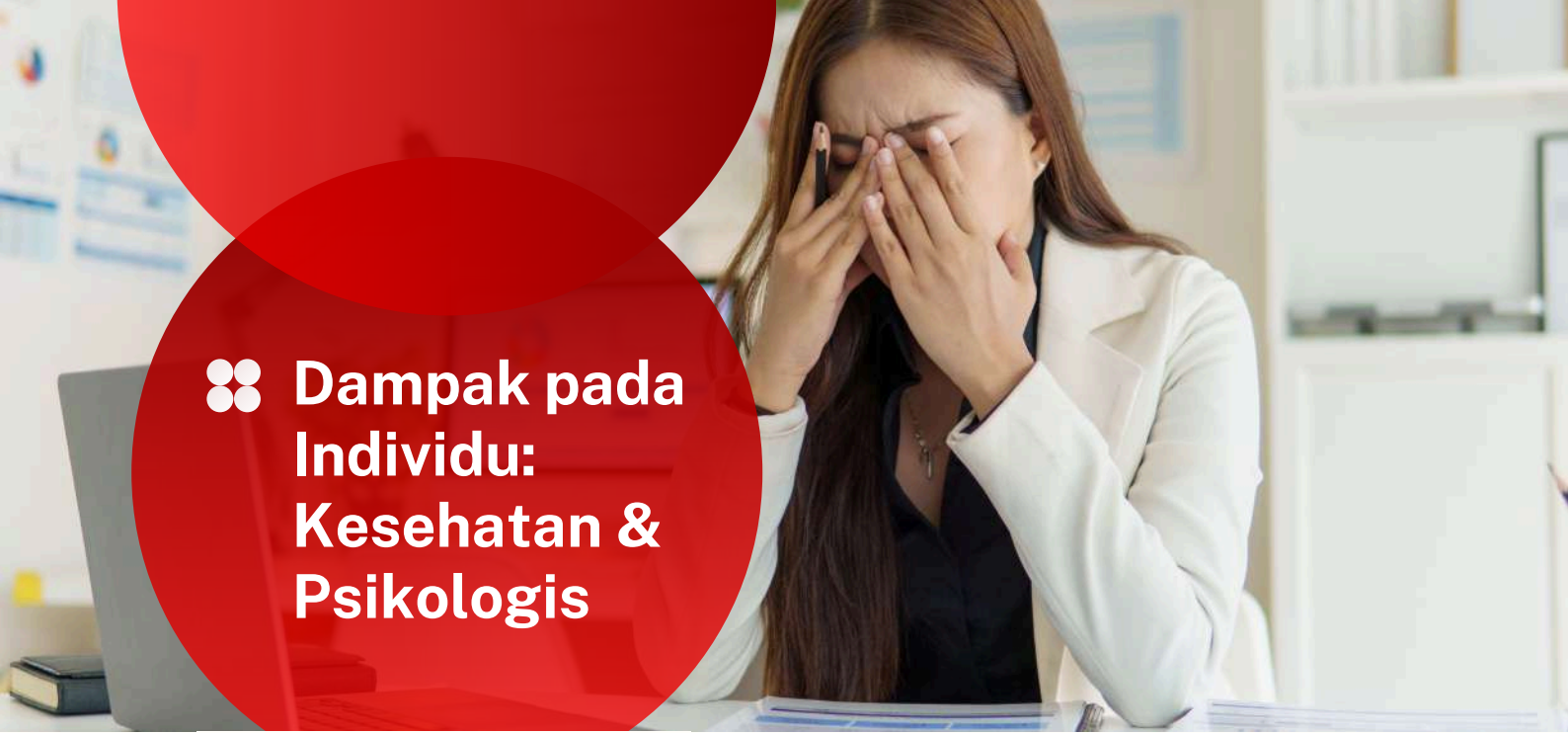
Di tengah berbagai sumber stres tersebut, tantangan utama karyawan bukan lagi sekadar bertahan (*surviving*), tetapi mampu berkembang (*thriving*). *Thriving at work* di era AI tidak hanya berarti mampu menggunakan teknologi, tetapi juga mampu:

- Mengelola tekanan secara sehat
- Membangun resiliensi
- Mengembangkan keterampilan baru (*upskilling & reskilling*)
- Menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi
- Memiliki *growth mindset* terhadap perubahan

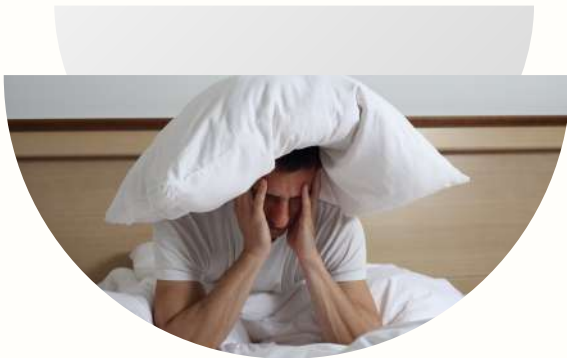
Dengan memahami sumber stres kerja, individu dapat menjadi lebih sadar terhadap batas dirinya, mengenali tanda-tanda kelelahan lebih dini, dan memilih strategi pengelolaan yang lebih adaptif.

The background features a vibrant red color with several overlapping, semi-transparent white circles of varying sizes, creating a modern, abstract design.

The Impact of Work Stress

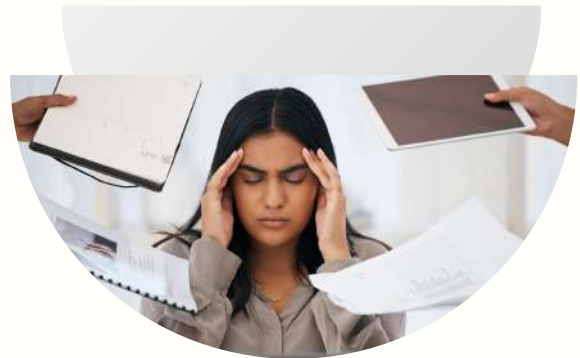


❁ Dampak pada Individu: Kesehatan & Psikologis



Kesehatan Fisik

Stres kerja kronis bisa memengaruhi kesehatan fisik seseorang. Banyak penelitian menunjukkan bahwa stres yang terus-menerus terkait pekerjaan dapat memicu berbagai masalah kesehatan. Mulai dari gangguan tidur, sakit kepala, penurunan imunitas, hingga risiko masalah jantung dan penyakit kronis.



Kesehatan Psikologis

Tekanan kerja dapat menyebabkan kecemasan, kelelahan emosional, *burnout*, bahkan depresi.

Stres yang tidak dikelola dengan baik akan menurunkan kesejahteraan psikologis dan kualitas hidup secara umum.



❁ Dampak pada Perusahaan / Organisasi

01

Penurunan kualitas dan kuantitas kerja

Ketika tingkat stres tinggi, konsentrasi, kreativitas, dan kemampuan mengambil keputusan menurun, sehingga produktivitas kerja secara keseluruhan ikut terdampak.

02

Peningkatan absensi & *turnover* karyawan

Tekanan yang berlangsung terus-menerus membuat karyawan lebih mudah lelah secara fisik dan emosional, yang pada akhirnya meningkatkan risiko ketidakhadiran dan niat untuk resign.

03

Menurunnya keterlibatan dan komitmen kerja

Karyawan menjadi kurang bersemangat dan terhubung dengan pekerjaannya. Keterlibatan dalam tim pun melemah, ini berdampak pada suasana kerja dan efektivitas tim secara keseluruhan.

The background features abstract, overlapping geometric shapes in shades of red and white. A large, dark red circle is partially visible at the top right, overlapping a lighter red shape. Below these, a large, dark red semi-circle dominates the lower half of the page. The text is positioned in the lower-left quadrant of this semi-circle.

Work Stress Management Strategies



❁ Strategi pada Level Individu

01 Penurunan kualitas dan kuantitas kerja

Menggunakan daftar tugas (*to-do list*), teknik seperti Pomodoro, dan pengelolaan waktu secara sadar membantu mengurangi beban pikiran serta mencegah beban kerja menumpuk. Penelitian menunjukkan manajemen waktu yang baik dan *work-life balance* berkontribusi positif terhadap performa dan menurunkan stres kerja.

02 *Self-care*: olahraga, tidur cukup, nutrisi seimbang

Merawat kesehatan fisik seperti cukup istirahat, makan sehat, dan olahraga secara rutin berperan penting dalam menjaga ketahanan tubuh & mental terhadap stres kerja, menjaga energi dan mood agar tetap stabil.

03 Teknik relaksasi & *mindfulness*

Praktik seperti pernapasan sadar, meditasi, *mindfulness*, atau relaksasi otot bisa membantu menurunkan ketegangan, kecemasan, dan gejala *burnout*. Meta-analisis menunjukkan bahwa intervensi berbasis *mindfulness* efektif mengurangi stres kerja.

04 *Self-disclosure & expressive / narrative writing*

Menulis pengalaman, emosi, atau refleksi pribadi tentang tekanan kerja dapat membantu memproses stres, mengurangi beban psikologis, dan meningkatkan keteraturan mental, membantu kamu memahami respons kamu terhadap stres, serta melepaskan emosi negatif.

05 Mencari dukungan sosial & komunikasi interpersonal sehat

Berbagi dengan teman, rekan kerja, atau profesional kesehatan mental ketika stress terasa berat dapat memberi bantuan emosional, perspektif berbeda, dan mengurangi rasa “sendirian dalam tekanan.” Dukungan sosial dianggap sebagai pelindung penting terhadap dampak negatif stres kerja.

❖ Strategi pada Level Organisasi / Tempat Kerja

01 Desain kerja yang jelas & realistis

Menetapkan *job description* yang jelas, beban kerja yang realistis, dan pembagian tugas yang adil membantu mengurangi ambiguitas peran dan *overload*, dua sumber stres besar di organisasi.



02 Meningkatkan dukungan manajerial, kontrol pekerjaan, feedback positif

Memberi kontrol wajar pada pekerjaan, dukungan dari atasan/rekan, dan umpan balik yang konstruktif membuat karyawan merasa didengarkan dan dihargai, membantu mereka merasa aman dan mampu menghadapi tuntutan kerja.

03 Pelatihan bagi pemimpin untuk mengenali & merespon stres tim

Manajer yang sensitif terhadap tanda stres karyawan (kelelahan, penurunan motivasi, absensi) dan mampu memberikan dukungan atau penyesuaian beban kerja bisa mencegah stres berkembang jadi burnout.

04 Program kesehatan mental & kesejahteraan di tempat kerja

Pelatihan *coping*, konseling, *mindfulness*, *workshop* manajemen stres, atau program keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*) dapat membantu karyawan tetap sehat secara fisik dan mental. Bukti menunjukkan intervensi di tempat kerja mampu menurunkan *burnout*, absensi, dan stres psikososial.

05 Kebijakan kerja fleksibel & batas kesehatan digital (untuk era AI/digital)

Memberi fleksibilitas waktu, mengatur jadwal kerja, membatasi konektivitas terus-menerus (misalnya jam “*off work*” jelas), serta memberi ruang pemulihan membantu karyawan menjaga keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi, penting di era AI dengan tuntutan “selalu on.”

Referensi:

- Ardista, R., & Novialumi, A. (2023). The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance: A Quantitative Analysis at Cahaya Pelita Surya. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(3), 1033–1040. Retrieved from <https://jurnal.ibik.ac.id/index.php/jimkes/article/view/2238>
- Breugh, J. (2020). Too Stressed To Be Engaged? The Role of Basic Needs Satisfaction in Understanding Work Stress and Public Sector Engagement. *Public Personnel Management*, 50(1), 84-108. <https://doi.org/10.1177/0091026020912516>
- Ghassani, N., & Adi, A. N. (2024). Pengaruh Manajemen Waktu, Worklife Balance, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(1), 97–110. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.1.09>
- Laureano-Morales, L., Saldaña-Santiago, N., Malave-Velez, N., Quiles-Aponte, J., Travieso-Perez, S., & others. (2024). Work stress and burnout among active correctional officers in Puerto Rico: A cross-sectional study. *PLOS ONE*, 19(10), e0304886. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0304886>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1987). Transactional theory and research on emotions and coping. *European Journal of Personality*, 1(3), 141-169. <https://doi.org/10.1002/per.2410010304>
- Rajesh, E., Komal Phagna, P., Parag Kalkar, P., Rishabh Kumar, R., & Palns Kalyani. (2024). Impact of Workplace Stress on Employee Health and Productivity. *Journal of Informatics Education and Research*, 4(2). <https://doi.org/10.52783/jier.v4i2.1121>
- Restrepo, J., & Lemos, M. (2021). Addressing psychosocial work-related stress interventions: A systematic review. *Work (Reading, Mass.)*, 70(1), 53–62. <https://doi.org/10.3233/WOR-213577>
- Safitri, A. D., & Yudiarso, A. (2023). Effectiveness of Mindfulness-Based Intervention (MBI) on Reducing Work Stress. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 12(3). <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v12i3.11159>

Referensi:

- Sari, A. W. (2022). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis: Dukungan Sosial sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 597–606.
<https://doi.org/10.26740/jim.v10n2.p597-606>
- Shiri, R., Nikunlaakso, R., & Laitinen, J. (2023). Effectiveness of Workplace Interventions to Improve Health and Well-Being of Health and Social Service Workers: A Narrative Review of Randomised Controlled Trials. *Healthcare*, 11(12), 1792.
<https://doi.org/10.3390/healthcare11121792>
- Üngüren, E., Onur, N., Demirel, H., & Tekin, Ö. A. (2024). The Effects of Job Stress on Burnout and Turnover Intention: The Moderating Effects of Job Security and Financial Dependency. *Behavioral Sciences*, 14(4), 322.
<https://doi.org/10.3390/bs14040322>

Tentang Booklet Ini:

Booklet “*The Dynamics of Work Stress: Identifying and Managing the Pressures at Work*” disusun sebagai media edukatif untuk membantu karyawan memahami tekanan psikologis yang muncul di lingkungan kerja modern, khususnya di tengah perubahan cepat akibat digitalisasi dan perkembangan Artificial Intelligence.

Booklet ini merupakan luaran dari kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) dan diharapkan dapat menjadi panduan awal bagi karyawan, praktisi SDM, dan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, adaptif, dan berkelanjutan.

Rizqa Fithra Ramadhani, S.Psi
rizqafr@gmail.com

Dr. Ir. Rita Markus Idulfilastri, M.Psi.T.
ritamarkus@fpsi.untar.ac.id

Dr. Ninawati, M.M.
ninawati@fpsi.untar.ac.id

SURAT PENCATATAN CIPTAAN

Dalam rangka perlindungan ciptaan di bidang ilmu pengetahuan, seni dan sastra berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta, dengan ini menerangkan:

Nomor dan tanggal permohonan : EC002025201684, 3 Desember 2025

Pencipta

Nama : **Rizqa Fithra Ramadhani, Rita Markus Idulfilastri dkk**
Alamat : Teratai Griya Asri, Jl. Melati Putih 13 Blok D2 No. 10, Legok, Kab. Tangerang, Banten, 15820
Kewarganegaraan : Indonesia

Pemegang Hak Cipta

Nama : **Rita Markus Idulfilastri, Ninawati dkk**
Alamat : Japos Graha Lestari E2/27. RT 005/RW 008, Pondok Aren, Kota Tangerang Selatan, Banten, 15423

Kewarganegaraan : Indonesia

Jenis Ciptaan : **Booklet**

Judul Ciptaan : **Thriving at Work in the AI Era - The Dynamics of Work Stress: Identifying and Managing the Pressures at Work**

Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia : 3 Desember 2025, di Kab. Tangerang

Jangka waktu perlindungan : Berlaku selama hidup Pencipta dan terus berlangsung selama 70 (tujuh puluh) tahun setelah Pencipta meninggal dunia, terhitung mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya.

Nomor Pencatatan : 001041944

adalah benar berdasarkan keterangan yang diberikan oleh Pemohon.
Surat Pencatatan Hak Cipta atau produk Hak terkait ini sesuai dengan Pasal 72 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta.



a.n. MENTERI HUKUM
DIREKTUR JENDERAL KEKAYAAN INTELEKTUAL
u.b
Direktur Hak Cipta dan Desain Industri

Agung Damarsasongko,SH.,MH.
NIP. 196912261994031001

LAMPIRAN PENCIPTA

No	Nama	Alamat
1	Rizqa Fithra Ramadhani	Teratai Griya Asri, Jl. Melati Putih 13 Blok D2 No. 10 Legok, Kab. Tangerang
2	Rita Markus Idulfilastri	Japos Graha Lestari E2/27. RT 005/RW 008 Pondok Aren, Kota Tangerang Selatan
3	Ninawati	Puri Gading Villa Tampak Siring B7/7, RT 003/RW 008 Pondokmelati, Kota Bekasi

LAMPIRAN PEMEGANG

No	Nama	Alamat
1	Rita Markus Idulfilastri	Japos Graha Lestari E2/27. RT 005/RW 008 Pondok Aren, Kota Tangerang Selatan
2	Ninawati	Puri Gading Villa Tampak Siring B7/7, RT 003/RW 008 Pondokmelati, Kota Bekasi
3	Rizqa Fithra Ramadhani	Teratai Griya Asri, Jl. Melati Putih 13 Blok D2 No. 10 Legok, Kab. Tangerang

