

Strategi dan Faktor Protektif dalam Manajemen Stres akibat *Workplace telepressure: Systematic Literature Review*

INFO PENULIS	INFO ARTIKEL
Cherina Safa Wardhani Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya cherinasafa.23306@mhs.unesa.ac.id +6282337450303 Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya sukmawatipuspitadewi@unesa.ac.id	ISSN: 2963-8933 Vol. 5, No. 3 Oktober 2026 http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajpp

© 2026 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Wardhani, C. S., & Puspitadewi, N. W. S. (2026). Strategi dan Faktor Protektif dalam Manajemen Stres akibat Workplace telepressure: Systematic Literature Review. *Arus Jurnal Psikologi dan Pendidikan (AJPP)*, 5(3), 2834-2847.

Abstrak

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) telah meningkatkan fleksibilitas dan kecepatan komunikasi di tempat kerja, tetapi pada saat yang sama memunculkan *workplace telepressure*, yaitu dorongan atau tekanan psikologis untuk segera merespons komunikasi terkait pekerjaan melalui media digital. *Workplace telepressure* dapat menyebabkan keterhubungan kerja yang berkelanjutan dan mengganggu proses pemulihan pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mensintesis strategi, faktor protektif, serta sumber daya yang berpotensi membantu pekerja dalam mengelola stres dan mengurangi dampak negatif *workplace telepressure* terhadap kesejahteraan. Penelitian dilakukan menggunakan metode *Systematic Literature Review* terhadap sembilan studi empiris yang memenuhi kriteria inklusi. Studi yang dianalisis mencakup penelitian terhadap pekerja dari berbagai konteks pekerjaan dan negara. Hasil sintesis menunjukkan bahwa dampak *workplace telepressure* terutama berkaitan dengan terganggunya *recovery* dan *boundary* antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta munculnya strain psikologis dan kognitif seperti *burnout*, stres, *rumination*, *work-family conflict*, *self-regulatory fatigue*, dan gangguan tidur. Faktor protektif yang ditemukan meliputi *transformational leadership*, *perceived organizational support*, *family-supportive work environment*, *role boundary*, *psychological* dan *spatial detachment*, serta *psychological resilience*. Temuan juga menunjukkan bahwa kebijakan formal mengenai *disconnection* tidak selalu berkaitan dengan rendahnya *telepressure* apabila norma informal mengenai ketersediaan pekerja setelah jam kerja masih kuat. Dengan demikian, manajemen stres akibat *workplace telepressure* perlu dilakukan secara multilevel melalui penguatan sumber daya individu, pengelolaan batas kerja-kehidupan, serta penciptaan lingkungan organisasi yang mendukung pemulihan dan mengurangi tuntutan untuk selalu tersedia secara digital.

Kata Kunci: *Workplace telepressure*, Manajemen Stres, Faktor Protektif, *Recovery*, *Boundary management*, Kesejahteraan Pekerja

Abstract

Advancements in information and communication technology (ICT) have enhanced workplace communication flexibility and speed, yet they have simultaneously given rise to "workplace telepressure" a psychological urge or pressure to respond immediately to work-related communications via digital media. Workplace telepressure can lead to a state of continuous connectivity and disrupt the recovery process for employees. This study aims to identify and synthesize strategies, protective factors, and resources that can assist employees in managing stress and mitigating the negative impacts of workplace telepressure on well-being. A Systematic Literature Review was conducted on nine empirical studies meeting the inclusion criteria; the analyzed studies covered employees across diverse occupational contexts and countries. The synthesis reveals that the impact of workplace telepressure is primarily linked to disrupted recovery and blurred work-life boundaries, as well as the emergence of psychological and cognitive strains such as burnout, stress, rumination, work-family conflict, self-regulatory fatigue, and sleep disturbances. Identified protective factors include transformational leadership, perceived organizational support, a family-supportive work environment, role boundaries, psychological and spatial detachment, and psychological resilience. The findings also indicate that formal policies regarding disconnection do not necessarily correlate with lower telepressure if informal norms regarding after-hours availability remain strong. Consequently, managing stress caused by workplace telepressure requires a multilevel approach involving the strengthening of individual resources, the management of work-life boundaries, and the creation of an organizational environment that supports recovery and reduces demands for constant digital availability.

Key Words: Workplace telepressure, Stress Management, Protective Factors, Recovery, Boundary management, Worker Welfare

A. Pendahuluan

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) telah membawa perubahan signifikan terhadap cara pekerja berkomunikasi, berkoordinasi, dan melaksanakan pekerjaan. Penggunaan perangkat dan platform digital memungkinkan komunikasi berlangsung secara cepat serta tidak lagi terbatas oleh ruang dan waktu. Kondisi tersebut memberikan berbagai manfaat bagi organisasi dan pekerja, termasuk peningkatan fleksibilitas dan kemudahan dalam mengakses informasi pekerjaan. Namun, intensifikasi komunikasi digital juga berpotensi mengaburkan batas antara pekerjaan dan kehidupan nonkerja. Penelitian pada pekerja di Indonesia menunjukkan bahwa penggunaan teknologi dalam pekerjaan dapat berkaitan dengan munculnya technostress, yang selanjutnya berhubungan dengan *work-life balance* dan *employee well-being* (Rizky et al., 2026). Selain itu, gangguan teknologi di luar jam kerja juga ditemukan sebagai salah satu sumber stres kerja pada karyawan milenial di Jakarta (Murti & Utami, 2026). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perkembangan teknologi dalam lingkungan kerja tidak hanya memberikan kemudahan, tetapi juga dapat menciptakan tuntutan psikologis baru bagi pekerja. Salah satu konsekuensi psikologis yang muncul dalam konteks tersebut adalah *workplace telepressure*.

Workplace telepressure merujuk pada kondisi ketika pekerja mengalami preokupasi dan dorongan untuk memberikan respons secara segera terhadap pesan atau komunikasi digital yang berkaitan dengan pekerjaan. Dalam kondisi *telepressure*, individu tidak hanya terpapar komunikasi kerja melalui media digital, tetapi juga mengalami tekanan psikologis untuk tetap tersedia dan memberikan respons dalam waktu yang singkat. Hu et al. (2019) menjelaskan bahwa *telepressure* berkaitan dengan kecenderungan pekerja untuk terus terhubung dengan pekerjaan melalui teknologi komunikasi, termasuk ketika individu telah berada di luar waktu kerja. Dalam konteks Indonesia, Isnaini & Mubarak (2023) menemukan bahwa *workplace telepressure* berkontribusi terhadap burnout pada dokter residen. Temuan tersebut memperkuat bahwa tuntutan untuk tetap responsif terhadap komunikasi kerja melalui teknologi dapat berkaitan dengan kondisi kelelahan psikologis pada pekerja.

Fenomena tersebut menjadi semakin relevan dalam lingkungan kerja yang mengandalkan komunikasi digital sebagai bagian dari aktivitas sehari-hari. Aksesibilitas teknologi memungkinkan pesan dan tuntutan pekerjaan diterima kapan saja, sehingga pekerja dapat mengalami kesulitan untuk menghentikan keterlibatan psikologis terhadap pekerjaan setelah jam kerja berakhir. Semaan et al. (2025) menunjukkan bahwa *workplace telepressure* berkaitan

dengan stres, kecemasan, depresi, serta rendahnya *psychological detachment* dari pekerjaan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa *telepressure* tidak hanya merupakan persoalan intensitas penggunaan teknologi, tetapi juga berkaitan dengan kondisi psikologis dan kesejahteraan pekerja. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa gangguan teknologi di luar jam kerja dapat menjadi salah satu sumber stres bagi pekerja dan berkaitan dengan tantangan dalam mempertahankan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Murti & Utami, 2026).

Dampak *workplace telepressure* juga dapat berlangsung melalui berbagai mekanisme psikologis dan perilaku. Hu et al. (2019) menemukan bahwa *boundary crossing* merupakan salah satu mekanisme yang menjelaskan hubungan antara *telepressure* dengan *physical fatigue*, kualitas tidur yang buruk, dan rendahnya kuantitas tidur. Temuan tersebut menunjukkan bahwa konsekuensi *telepressure* tidak semata-mata ditentukan oleh frekuensi komunikasi digital, tetapi juga oleh sejauh mana komunikasi tersebut mengganggu batas antara pekerjaan dan waktu nonkerja. Dalam konteks yang lebih luas, penelitian di Indonesia juga menunjukkan bahwa *work-life balance* berkaitan dengan stres kerja, sehingga kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi aspek penting dalam proses pengelolaan stres (Kartika & Riana, 2024).

Temuan penelitian yang lebih baru menunjukkan adanya mekanisme lain yang turut menjelaskan dampak *workplace telepressure*. Qin et al. (2025) menemukan bahwa *workplace telepressure* berkaitan dengan *job burnout* melalui *work-related rumination*. Pekerja yang mengalami tuntutan untuk selalu responsif terhadap pekerjaan cenderung tetap memikirkan pekerjaan ketika seharusnya berada dalam periode nonkerja. Kondisi tersebut berpotensi menghambat proses pemulihan psikologis dan meningkatkan kerentanan terhadap *burnout*. Temuan mengenai hubungan antara *work-life balance* dan *burnout* pada pekerja di Indonesia juga menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan aspek yang relevan dalam memahami kondisi *burnout*, termasuk dalam konteks fleksibilitas kerja (Setyaningsih & Satwika, 2024). Sementara itu, Li et al. (2026) menunjukkan bahwa *telepressure* berkaitan dengan *workplace cognitive failure* melalui *work-family conflict* dan *self-regulatory fatigue*.

Dampak *telepressure* juga berkaitan dengan kualitas proses *recovery*. Xu et al. (2026) menunjukkan bahwa *workplace telepressure* berkaitan dengan penurunan *psychological detachment* dan *spatial detachment*, yang selanjutnya berhubungan dengan kualitas tidur. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kemampuan pekerja untuk melepaskan keterlibatan psikologis maupun spasial dari pekerjaan merupakan salah satu aspek penting dalam memahami hubungan antara *telepressure* dan kesejahteraan. Dalam konteks digitalisasi kerja, temuan mengenai hubungan *technostress*, *work-life balance*, dan *employee well-being* pada pekerja remote di Indonesia juga memperlihatkan bahwa keseimbangan antara tuntutan teknologi dan kehidupan nonkerja dapat menjadi salah satu aspek penting dalam mempertahankan kesejahteraan pekerja (Rizky et al., 2026).

Meskipun berbagai penelitian telah menunjukkan konsekuensi negatif *workplace telepressure*, tingkat dampak yang dialami pekerja tidak selalu sama. Sejumlah penelitian mulai mengidentifikasi berbagai faktor yang dapat berperan sebagai sumber daya atau faktor protektif. Setyaningrum & Muafi (2023), misalnya, menemukan bahwa *transformational leadership* dan *perceived organizational support* berperan dalam memperlemah hubungan antara *workplace telepressure* dan *job burnout*. Liu & Chien (2025) juga menunjukkan bahwa kekuatan *role boundary* dapat memberikan perlindungan terhadap jalur yang menghubungkan *telepressure*, *work-to-life conflict*, dan *burnout*. Pada konteks organisasi di Indonesia, Putri et al. (2024) juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berperan dalam hubungan antara stres kerja dan *work-life balance*. Temuan tersebut menunjukkan bahwa sumber daya organisasi dapat menjadi salah satu aspek yang perlu dipertimbangkan dalam memahami perbedaan tingkat dampak stres yang dialami pekerja.

Pada tingkat individu, Xu et al. (2026) menunjukkan bahwa *psychological resilience* dapat memperkuat hubungan antara *spatial detachment* dan kualitas tidur. Di sisi lain, Semaan et al. (2025) menemukan hubungan negatif antara *workplace telepressure* dan *mindfulness*. Namun, penelitian tersebut belum menguji *mindfulness* sebagai suatu intervensi, sehingga temuan tersebut belum dapat digunakan untuk menyimpulkan bahwa *mindfulness* merupakan strategi yang terbukti efektif dalam mengurangi *telepressure*. Dengan demikian, diperlukan kehati-hatian dalam membedakan antara faktor yang hanya berkaitan dengan *telepressure* dan faktor yang telah memiliki bukti empiris sebagai strategi intervensi untuk mengelola dampaknya.

Selain sumber daya individu dan organisasi, karakteristik norma kerja juga merupakan aspek yang perlu diperhatikan. Barber et al. (2023) menemukan bahwa keberadaan *formal*

disconnection policy tidak berkaitan secara signifikan dengan rendahnya *workplace telepressure*. Sebaliknya, ekspektasi untuk tetap tersedia setelah jam kerja dan rendahnya *family-supportive work environment* menunjukkan keterkaitan yang lebih relevan dengan *telepressure*. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan *telepressure* tidak cukup hanya dilakukan melalui kebijakan formal apabila norma dan praktik informal dalam organisasi masih mempertahankan ekspektasi terhadap *continuous availability*. Hal tersebut sejalan dengan temuan pada pekerja Indonesia yang menunjukkan bahwa gangguan teknologi di luar jam kerja dapat menjadi sumber stres, sehingga pembatasan komunikasi dan pengelolaan penggunaan teknologi menjadi relevan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan digital (Murti & Utami, 2026).

Berdasarkan berbagai temuan tersebut, *workplace telepressure* dapat dipahami sebagai salah satu bentuk stresor digital yang dampaknya dipengaruhi oleh interaksi antara tuntutan pekerjaan, proses psikologis, kemampuan *boundary management*, serta sumber daya pada tingkat individu dan organisasi. Literatur mengenai stres kerja dan *work-life balance* di Indonesia juga menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja, fleksibilitas, dan sumber daya organisasi merupakan aspek yang relevan dalam memahami proses terjadinya stres dan burnout (Kartika & Riana, 2024; Putri et al., 2024; Setyaningsih & Satwika, 2024). Oleh karena itu, diperlukan sintesis literatur yang secara khusus memetakan faktor-faktor yang dapat berkontribusi terhadap manajemen stres dalam menghadapi *workplace telepressure*.

Systematic Literature Review ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mensintesis bukti empiris mengenai strategi, faktor protektif, serta sumber daya yang berkaitan dengan pengelolaan stres akibat *workplace telepressure*. Secara khusus, kajian ini berupaya menjawab bagaimana *workplace telepressure* berkaitan dengan stres dan kesejahteraan pekerja, faktor apa saja yang dapat berperan sebagai faktor protektif atau sumber daya, serta bagaimana faktor-faktor tersebut dapat dipahami dalam kerangka manajemen stres pada lingkungan kerja digital.

B. Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) dengan tujuan mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis bukti empiris mengenai strategi manajemen stres yang dapat digunakan untuk mengurangi dampak *workplace telepressure* terhadap kesejahteraan pekerja. SLR dipilih karena penelitian mengenai *workplace telepressure* telah berkembang dalam berbagai konteks dan menggunakan beragam variabel psikologis, seperti *job burnout*, *work-related rumination*, *psychological detachment*, *work-life balance*, dan *employee well-being*. Oleh karena itu, diperlukan proses penelusuran dan sintesis yang sistematis untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai pola hubungan, mekanisme psikologis, serta strategi protektif yang telah ditemukan dalam penelitian sebelumnya. Pelaksanaan dan pelaporan SLR mengikuti pedoman *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA) 2020 yang menekankan transparansi dalam proses identifikasi, seleksi, penilaian, dan sintesis studi (Page et al., 2021).

1. Research Design

Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis temuan penelitian empiris mengenai *workplace telepressure* serta strategi dan faktor protektif yang berkaitan dengan manajemen stres pekerja.

Kajian dilakukan menggunakan pendekatan sintesis naratif dan tematik. Pendekatan tersebut dipilih karena studi yang memenuhi kriteria menunjukkan variasi dalam karakteristik sampel, konteks pekerjaan, variabel *outcome*, desain penelitian, serta metode analisis statistik. Oleh karena itu, hasil penelitian tidak digabungkan secara statistik melalui *meta-analysis*, tetapi dibandingkan dan disintesis berdasarkan kesamaan tema, mekanisme, *outcome*, serta faktor protektif yang ditemukan.

Proses *Systematic Literature Review* dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu identifikasi literatur, penghapusan artikel duplikat, *screening* berdasarkan judul dan abstrak, penilaian kelayakan berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi, serta sintesis terhadap studi yang memenuhi seluruh kriteria. Artikel yang ditemukan lebih dari satu kali dalam proses pencarian hanya dihitung satu kali untuk mencegah terjadinya penghitungan ganda terhadap studi yang sama.

2. Participants (Population and Sample)

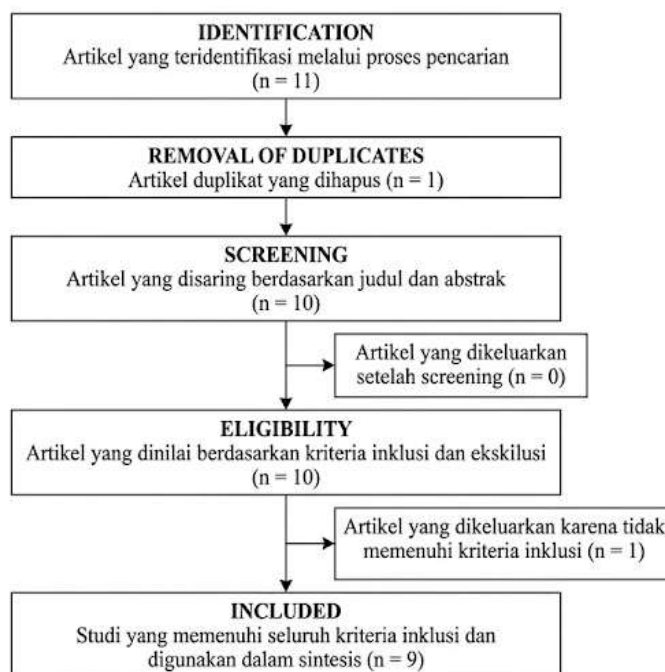
Populasi dalam *Systematic Literature Review* ini mencakup penelitian empiris yang membahas *workplace telepressure* pada pekerja atau karyawan. Setelah proses seleksi

berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi serta penghapusan artikel duplikat, diperoleh sembilan studi unik yang memenuhi kriteria dan digunakan dalam analisis.

Kriteria inklusi mencakup penelitian yang membahas *workplace telepressure* atau tekanan komunikasi kerja digital yang relevan secara langsung; menggunakan pekerja atau karyawan sebagai partisipan; menggunakan data empiris; mengukur stres, *burnout*, kesejahteraan, *recovery*, *psychological detachment*, *sleep*, *fatigue*, *work-family conflict*, atau *outcome* psikologis maupun pekerjaan yang relevan; serta menguji faktor protektif, moderator, mediator, atau sumber daya yang berkaitan dengan dampak *telepressure*.

Artikel yang ditemukan lebih dari satu kali tidak dihitung sebagai studi yang berbeda dan hanya satu versi artikel dipertahankan dalam proses analisis. Selain itu, *Systematic Literature Review*, artikel konseptual atau nonempiris, serta penelitian yang tidak secara langsung membahas *workplace telepressure* pada pekerja dikeluarkan dari sintesis akhir.

Gambar 1. Diagram Alur Seleksi Studi



3. Technique of Data Collection

Pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran literatur dengan menggunakan kata kunci yang berkaitan dengan *workplace telepressure* dan dampaknya terhadap pekerja. Kata kunci yang digunakan mencakup istilah seperti "*workplace telepressure*", "*telepressure*", "*digital work stress*", "*employee well-being*", "*burnout*", "*recovery*", "*psychological detachment*", "*boundary management*", dan "*organizational support*".

Penelusuran dilakukan dengan mengidentifikasi artikel yang memiliki keterkaitan langsung dengan *workplace telepressure* dalam konteks pekerjaan. Literatur yang diperoleh selanjutnya diperiksa berdasarkan judul dan abstrak untuk menilai relevansi awal. Artikel yang memenuhi kriteria relevansi kemudian ditelaah berdasarkan isi dan karakteristik penelitian untuk menentukan kesesuaiannya dengan kriteria inklusi dan eksklusi.

Pada tahap seleksi, artikel duplikat dihapus sehingga satu penelitian yang ditemukan dalam lebih dari satu sumber tidak dihitung sebagai studi yang berbeda. Artikel yang tidak membahas *workplace telepressure* secara langsung, tidak menggunakan data empiris, berupa *Systematic Literature Review*, atau tidak melibatkan pekerja sebagai partisipan dikeluarkan dari sintesis akhir.

Setelah proses seleksi selesai, diperoleh sembilan studi unik yang digunakan dalam tahap ekstraksi dan sintesis data. Informasi dari setiap studi kemudian dicatat dalam *coding matrix* untuk memfasilitasi perbandingan karakteristik metodologis, variabel, mekanisme, faktor protektif, dan temuan utama.

4. Instruments

Instrumen yang digunakan dalam proses pengumpulan dan pengorganisasian data berupa lembar ekstraksi data atau *coding matrix*. *Coding matrix* digunakan untuk memastikan bahwa informasi dari setiap artikel dicatat secara sistematis dan dapat dibandingkan antarstudi.

Informasi yang diekstraksi dari setiap artikel mencakup penulis dan tahun publikasi, judul penelitian, negara atau konteks penelitian, karakteristik dan jumlah partisipan, desain penelitian, metode atau teknik analisis, variabel *workplace telepressure*, *outcome* atau dampak yang diteliti, mediator dan/atau moderator, faktor protektif atau sumber daya yang ditemukan, arah hubungan antarvariabel, temuan utama, serta implikasi yang relevan dengan manajemen stres.

Coding matrix tidak digunakan sebagai alat ukur psikologis baru, melainkan sebagai instrumen dokumentasi dan sintesis terhadap hasil penelitian yang telah dipublikasikan. Dengan demikian, setiap studi dapat dibandingkan berdasarkan fokus penelitian dan kontribusinya terhadap pertanyaan *Systematic Literature Review*.

Tabel 1. *Coding matrix* Studi yang Dianalisis

No.	Studi	Sampel	Desain	Fokus/ <i>Outcome</i>	Faktor Protektif/ Mekanisme	Temuan Utama
1	Hu et al. (2019)	233 pekerja penuh waktu	<i>Cross-sectional</i>	<i>Burnout, fatigue, sleep</i>	<i>Boundary crossing, psychological detachment</i>	<i>Boundary crossing</i> menjadi jalur hubungan <i>telepressure</i> dengan <i>fatigue</i> dan gangguan tidur
2	Setyaningrum & Muafi (2023)	388 karyawan manufaktur Indonesia	<i>Cross-sectional; PROCESS</i>	<i>Job burnout</i>	<i>Transformational leadership, perceived organizational support (POS)</i>	<i>Transformational leadership</i> dan POS berperan sebagai sumber daya yang membuffer dampak <i>telepressure</i>
3	Barber et al. (2023)	235 dan 482 pekerja	Survey dua sampel	<i>Workplace telepressure</i>	<i>Disconnection policy, availability norms, family-supportive work environment</i>	Kebijakan formal tidak berkaitan dengan <i>telepressure</i> ; norma informal menunjukkan relevansi yang lebih besar
4	Semaan et al. (2025)	347 pekerja Swiss	Two-wave survey	Stress, anxiety, depression, <i>psychological detachment</i>	<i>Mindfulness association</i>	<i>Telepressure</i> berkaitan dengan <i>psychological strain</i> dan rendahnya <i>psychological detachment</i>
5	Qin et al. (2025)	323 guru SMP China	<i>Cross-sectional</i>	<i>Job burnout</i>	<i>Work-related rumination, perceived organizational support (POS)</i>	<i>Work-related rumination</i> memediasi hubungan <i>telepressure-burnout</i> ; POS melemahkan jalur tersebut
6	Liu & Chien (2025)	237 karyawan Taiwan	Three-wave survey	<i>Burnout</i>	<i>Role boundary</i>	<i>Role boundary</i> yang lebih kuat membuffer jalur <i>telepressure-work-to-life conflict-burnout</i>
7	Xu et al. (2026)	539 <i>digital nomads</i> China	<i>Cross-sectional; PLS-SEM</i>	<i>Sleep quality</i>	<i>Psychological detachment, spatial detachment, resilience</i>	<i>Telepressure</i> menurunkan <i>detachment</i> ; <i>resilience</i> memperkuat fungsi <i>spatial detachment</i> terhadap <i>sleep quality</i>

No.	Studi	Sampel	Desain	Fokus/ Outcome	Faktor Protektif/ Mekanisme	Temuan Utama
8	Li et al. (2026)	400 tenaga keuangan rumah sakit China	Cross- sectional	Cognitive failure	Work-family conflict, self- regulatory fatigue	Work-family conflict dan self-regulatory fatigue berperan sebagai chain mediator Telepressure berhubungan negatif dengan cognitive fatigue; tenure tidak memoderasi hubungan tersebut
9	Azzahra & Siswanti (2026)	60 ASN BKN Regional I	Cross- sectional; PLS-SEM	Cognitive fatigue	Tenure	

5. Technique of Data Analysis

Data dianalisis menggunakan sintesis naratif-tematik. Analisis dilakukan dengan membandingkan karakteristik penelitian, hubungan antar variabel, mekanisme yang ditemukan, serta faktor protektif pada setiap studi.

Tahap awal analisis dilakukan melalui ekstraksi data dari sembilan studi yang telah memenuhi kriteria inklusi. Informasi yang diperoleh kemudian dibandingkan berdasarkan karakteristik sampel, desain penelitian, *outcome*, mediator, moderator, dan faktor protektif. Selanjutnya, temuan penelitian dilakukan *coding* berdasarkan kesamaan konseptual. Temuan yang memiliki karakteristik konseptual serupa dikelompokkan ke dalam tema yang sama. Sebagai contoh, *psychological detachment*, *spatial detachment*, *boundary crossing*, dan *role boundary* dikelompokkan dalam tema *recovery* dan *boundary* karena seluruh konsep tersebut berkaitan dengan kemampuan individu untuk mempertahankan atau memulihkan batas antara pekerjaan dan kehidupan nonkerja.

Tahap berikutnya dilakukan dengan membandingkan hubungan dan mekanisme yang ditemukan antarstudi untuk mengidentifikasi pola yang konsisten maupun temuan yang berbeda. Hasil tersebut kemudian digunakan untuk membangun sintesis mengenai mekanisme hubungan *workplace telepressure* dengan *psychological* dan *cognitive strain* serta kondisi yang berpotensi memberikan perlindungan.

Berdasarkan proses *coding* tersebut, ditemukan lima tema utama yang mencakup *recovery* dan *boundary* disruption, *psychological* dan *cognitive strain*, *organizational resources* dan *norms*, *individual resources*, serta temuan yang tidak konsisten. Faktor yang secara empiris diuji sebagai moderator atau sumber daya dibedakan dari rekomendasi praktis yang hanya diajukan oleh peneliti. Dengan demikian, kajian ini tidak menyimpulkan bahwa suatu strategi telah terbukti efektif apabila penelitian yang dianalisis belum menguji intervensi tersebut secara langsung.

C. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Karakteristik Studi

Sembilan studi yang dianalisis diterbitkan dalam rentang 2019–2026 dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Karakteristik partisipan menunjukkan keberagaman konteks pekerjaan, mulai dari pekerja umum, karyawan manufaktur, guru, tenaga rumah sakit, aparatur sipil negara, hingga *digital nomads*.

Keberagaman tersebut menunjukkan bahwa *workplace telepressure* tidak terbatas pada satu jenis pekerjaan atau sektor tertentu, melainkan dapat muncul dalam berbagai konteks kerja yang mengandalkan komunikasi digital. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian menggunakan desain *cross-sectional*. Oleh karena itu, hubungan yang ditemukan perlu ditafsirkan terutama sebagai hubungan empiris atau asosiasi dan tidak secara langsung menunjukkan hubungan kausal.

Secara umum, penelitian menunjukkan bahwa *telepressure* berkaitan dengan berbagai bentuk *psychological* dan *cognitive strain*, termasuk *burnout*, stres, kecemasan, gangguan tidur, *cognitive fatigue*, *cognitive failure*, *work-family conflict*, serta kesulitan melakukan *psychological detachment*.

Dampak *Workplace telepressure* terhadap Stres dan Kesejahteraan

Temuan dari sembilan studi menunjukkan bahwa *workplace telepressure* dapat dipahami sebagai tuntutan psikologis yang muncul dalam lingkungan kerja digital. Pekerja yang merasakan tuntutan untuk selalu responsif terhadap komunikasi kerja dapat mengalami kesulitan untuk menghentikan keterlibatan psikologis dengan pekerjaan.

Semaan et al. (2025) memberikan bukti mengenai hubungan tersebut. *Workplace telepressure* memprediksi stres, *anxiety*, *depression*, dan *psychological detachment*. Koefisien *standardized* menunjukkan hubungan positif dengan stres ($\beta = 0,35$), *anxiety* ($\beta = 0,34$), dan *depression* ($\beta = 0,23$), serta hubungan negatif dengan *psychological detachment* ($\beta = -0,40$).

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Hu et al. (2019), yang menunjukkan keterkaitan *workplace telepressure* dengan *burnout*, *poor sleep quality*, *psychological detachment*, dan *boundary crossing*. Analisis mediasi menunjukkan bahwa *boundary crossing* merupakan salah satu jalur yang menjelaskan hubungan *telepressure* dengan *physical fatigue*, *poor sleep quality*, dan *low sleep quantity*.

Qin et al. (2025) juga menemukan hubungan antara *workplace telepressure* dan *job burnout*. Dalam penelitian terhadap 323 guru sekolah menengah di China, *work-related rumination* berperan sebagai mediator. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa dampak *telepressure* dapat berlangsung melalui proses kognitif berupa kecenderungan untuk tetap memikirkan pekerjaan di luar waktu kerja.

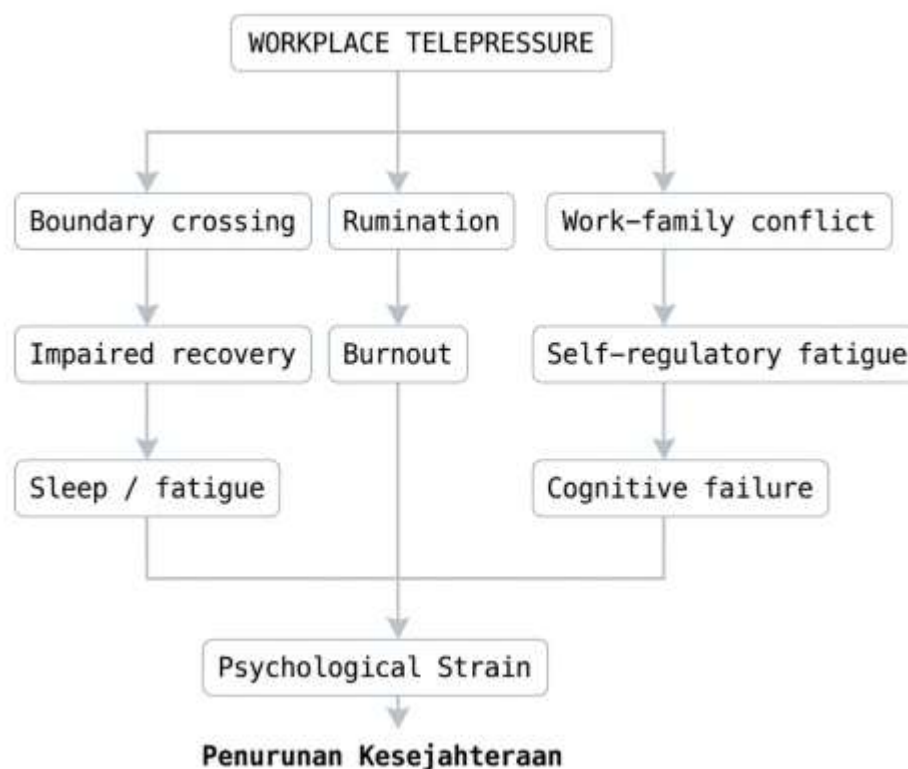
Dampak tersebut tidak terbatas pada kondisi emosional. Li et al. (2026) menemukan bahwa *telepressure* berkaitan dengan *workplace cognitive failure* melalui *work-family conflict* dan *self-regulatory fatigue*. Kelompok dengan *telepressure* yang lebih tinggi menunjukkan tingkat *work-family conflict*, *self-regulatory fatigue*, dan *cognitive failure* yang lebih tinggi.

Recovery dan Boundary sebagai Mekanisme Utama

Salah satu tema yang paling konsisten ditemukan dalam sembilan penelitian adalah terganggunya proses *recovery* akibat *workplace telepressure*. *Telepressure* dapat mempertahankan keterlibatan individu dengan pekerjaan pada periode nonkerja. Dalam kondisi tersebut, waktu yang seharusnya digunakan untuk pemulihan dapat tetap diisi oleh aktivitas maupun perhatian terhadap pekerjaan. Hu et al. (2019) menunjukkan bahwa *boundary crossing* merupakan salah satu mekanisme yang berperan dalam hubungan antara *telepressure* dan gangguan terhadap proses *recovery*.

Liu & Chien (2025) memperluas perspektif tersebut melalui konsep *role boundary*. Penelitian terhadap 237 karyawan Taiwan menunjukkan bahwa *role boundary* yang lebih lemah memperkuat jalur yang menghubungkan *perfectionism*, *workplace telepressure*, *work-to-life conflict*, dan *burnout*. Sebaliknya, *role boundary* yang lebih kuat dapat memberikan perlindungan terhadap *burnout*.

Xu et al. (2026) menunjukkan mekanisme yang serupa melalui *psychological* dan *spatial detachment*. Dalam penelitian terhadap 539 *digital nomads* di China, *telepressure* secara signifikan menurunkan *psychological detachment* ($\beta = -0,265$) dan *spatial detachment* ($\beta = -0,153$). Meskipun pengaruh langsung *telepressure* terhadap *sleep quality* tidak signifikan, pengaruh tidak langsung melalui *psychological* dan *spatial detachment* ditemukan signifikan. Ketiga penelitian tersebut menunjukkan bahwa manajemen stres akibat *telepressure* tidak hanya berkaitan dengan pengurangan penggunaan teknologi, tetapi juga dengan kemampuan mempertahankan batas psikologis, perilaku, dan spasial antara pekerjaan dan kehidupan nonkerja.

Gambar 2. Model Sintesis Mekanisme Dampak *Workplace telepressure*

Mekanisme Kognitif dan Depleksi Sumber Daya

Selain gangguan terhadap *boundary* dan *recovery*, *telepressure* juga dapat berkaitan dengan peningkatan beban kognitif. Qin et al. (2025) menunjukkan bahwa *work-related rumination* merupakan salah satu mekanisme penting dalam hubungan antara *telepressure* dan *burnout*. Dorongan untuk memberikan respons secara cepat terhadap komunikasi kerja dapat mempertahankan pemrosesan mental terhadap pekerjaan meskipun aktivitas kerja formal telah berakhir.

Li et al. (2026) menunjukkan mekanisme yang lebih kompleks. *Telepressure* berkaitan dengan *work-family conflict*, yang selanjutnya berhubungan dengan *self-regulatory fatigue* dan *workplace cognitive failure*. Temuan tersebut menunjukkan kemungkinan terjadinya proses depleksi sumber daya regulasi diri ketika tuntutan pekerjaan terus terbawa ke dalam kehidupan keluarga.

Dengan demikian, manajemen stres dalam konteks *telepressure* tidak hanya berkaitan dengan pengelolaan waktu kerja, tetapi juga dengan kemampuan untuk menghentikan keterlibatan kognitif terhadap pekerjaan selama periode nonkerja.

Faktor Protektif pada Tingkat Organisasi

Dua penelitian menunjukkan secara jelas pentingnya sumber daya organisasi dalam mengelola dampak *workplace telepressure*. Setyaningrum & Muafi (2023) menemukan bahwa *transformational leadership* dan *perceived organizational support* berperan sebagai sumber daya yang dapat membuffer hubungan antara *workplace telepressure* dan *job burnout*. Penelitian terhadap 388 karyawan perusahaan manufaktur di Indonesia menunjukkan hubungan positif antara *telepressure* dan *burnout*, sementara *transformational leadership* dan *perceived organizational support* berperan dalam memperlemah hubungan tersebut.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan stres tidak sepenuhnya bergantung pada kapasitas individu. Dukungan organisasi dan kualitas kepemimpinan dapat menyediakan sumber daya tambahan bagi pekerja dalam menghadapi tuntutan komunikasi digital.

Qin et al. (2025) memberikan dukungan terhadap temuan tersebut. *Perceived organizational support* memoderasi hubungan antara *work-related rumination* dan *burnout* serta mengurangi *indirect effect workplace telepressure* terhadap *burnout*. Dengan demikian, dukungan organisasi dapat berfungsi sebagai sumber daya ketika pekerja menghadapi beban psikologis yang berkaitan dengan *telepressure*.

Norma Organisasi dan Keterbatasan Kebijakan Formal

Barber et al. (2023) memberikan temuan penting mengenai peran organisasi dalam mengelola *workplace telepressure*. Penelitian yang menggunakan dua sampel pekerja menunjukkan bahwa keberadaan formal *disconnection policy* tidak berkaitan secara signifikan dengan rendahnya *workplace telepressure*.

Sebaliknya, *after-hours availability expectations* dan *family-supportive work environment* menunjukkan hubungan yang lebih relevan dengan *telepressure*. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kebijakan tertulis mengenai pemutusan komunikasi kerja belum tentu memadai apabila norma kerja sehari-hari tetap mempertahankan ekspektasi bahwa pekerja harus selalu tersedia.

Dengan demikian, organisasi tidak hanya perlu memperhatikan keberadaan kebijakan formal, tetapi juga norma dan praktik komunikasi yang berkembang dalam lingkungan kerja. Ekspektasi untuk segera merespons pesan, kebiasaan mengirim komunikasi pekerjaan di luar jam kerja, serta anggapan bahwa pesan digital harus segera ditanggapi dapat menjadi bagian dari lingkungan kerja yang mempertahankan *telepressure*.

Barber et al. (2023) mengusulkan beberapa praktik potensial, seperti penggunaan delayed email, pemberian kejelasan mengenai kebutuhan respons segera, serta pelatihan supervisor yang lebih mendukung kebutuhan keluarga. Namun, praktik tersebut merupakan rekomendasi berdasarkan temuan penelitian dan belum dapat diposisikan sebagai intervensi yang telah terbukti efektif. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menguji efektivitas masing-masing strategi tersebut secara empiris.

Faktor Protektif Individual

Faktor individual juga muncul sebagai salah satu sumber daya yang berpotensi memberikan perlindungan terhadap dampak *workplace telepressure*. Xu et al. (2026) menguji *psychological resilience* sebagai moderator. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *resilience* memperkuat hubungan positif antara *spatial detachment* dan *sleep quality* ($\beta = 0,159$; $p = 0,006$). Namun, *resilience* tidak menunjukkan efek moderasi yang signifikan pada hubungan antara *psychological detachment* dan *sleep quality*.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa *resilience* dapat berfungsi sebagai personal resource yang membantu individu memanfaatkan kemampuan detachment secara lebih efektif dalam konteks tertentu. Namun, *resilience* tidak dapat diposisikan sebagai solusi tunggal terhadap *telepressure* karena efektivitas sumber daya individu tetap dapat dipengaruhi oleh kondisi dan tuntutan organisasi.

Semaan et al. (2025) juga menemukan hubungan negatif antara *workplace telepressure* dan *mindfulness*. Namun, penelitian tersebut merupakan studi mengenai karakteristik psikometrik dan tidak menguji *mindfulness* sebagai intervensi. Oleh karena itu, *mindfulness* lebih tepat dipahami sebagai faktor yang berasosiasi dengan *telepressure* dan sebagai area yang memerlukan penelitian lebih lanjut, bukan sebagai strategi yang telah terbukti efektif dalam menurunkan *telepressure*.

Temuan yang Tidak Konsisten

Azzahra & Siswanti (2026) menunjukkan temuan yang berbeda dari kecenderungan sebagian besar penelitian lainnya. Dalam penelitian terhadap 60 aparatur sipil negara pada BKN Regional I, *workplace telepressure* menunjukkan hubungan negatif yang signifikan dengan *cognitive fatigue* ($\beta = -0,355$; $p = 0,015$). Dengan demikian, pada konteks penelitian tersebut, tingkat *telepressure* yang lebih tinggi justru berkaitan dengan tingkat *cognitive fatigue* yang lebih rendah.

Sementara itu, *tenure* tidak menunjukkan efek moderasi yang signifikan ($\beta = 0,060$; $p = 0,630$). Model penelitian menjelaskan 16,4% variasi *cognitive fatigue*.

Temuan tersebut perlu dipertimbangkan sebagai bagian dari variasi hasil penelitian, bukan diabaikan karena tidak sejalan dengan kecenderungan umum. Perbedaan tersebut dapat mengindikasikan bahwa hubungan antara *telepressure* dan *outcome* psikologis dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, pola penggunaan teknologi, konteks organisasi, maupun faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian. Selain itu, karakteristik sampel yang spesifik juga perlu dipertimbangkan ketika menginterpretasikan generalisasi hasil.

Pembahasan

Workplace telepressure sebagai Stresor Digital

Secara keseluruhan, hasil *Systematic Literature Review* menunjukkan bahwa *workplace telepressure* dapat diposisikan sebagai salah satu bentuk stresor dalam lingkungan kerja digital. *Telepressure* tidak hanya merepresentasikan intensitas komunikasi digital, tetapi juga mencerminkan pengalaman psikologis berupa dorongan untuk tetap tersedia dan memberikan respons secara cepat terhadap tuntutan pekerjaan.

Perspektif tersebut membantu menjelaskan mengapa dampak *telepressure* tidak semata-mata ditentukan oleh jumlah pesan yang diterima pekerja. Ketika pekerja mempersepsikan bahwa setiap komunikasi pekerjaan membutuhkan respons segera, komunikasi digital dapat mempertahankan keterlibatan psikologis terhadap pekerjaan bahkan setelah aktivitas kerja formal berakhir.

Semaan et al. (2025) menunjukkan bahwa *workplace telepressure* berkaitan dengan stress, *anxiety*, *depression*, dan rendahnya *psychological detachment*. Temuan tersebut memperkuat relevansi *telepressure* sebagai salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan stres pada lingkungan kerja yang semakin terdigitalisasi.

Manajemen Stres Memerlukan Pengelolaan Recovery

Salah satu tema yang paling konsisten dalam SLR adalah pentingnya *recovery*. Hu et al. (2019), Liu & Chien (2025) serta Xu et al. (2026) menunjukkan bahwa *boundary* dan *detachment* memiliki posisi penting dalam jalur hubungan antara *telepressure* dan berbagai *outcome* psikologis maupun kesejahteraan.

Dalam konteks manajemen stres, temuan tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan dampak *telepressure* tidak hanya berkaitan dengan pengendalian tuntutan pekerjaan selama jam kerja, tetapi juga dengan kemampuan individu untuk menciptakan kondisi yang memungkinkan terjadinya pemulihan setelah pekerjaan berakhir. Salah satu aspek yang relevan adalah pembentukan dan pemeliharaan batas antara waktu kerja dan nonkerja. Batas tersebut dapat mencakup aspek psikologis, perilaku, maupun spasial.

Psychological detachment merujuk pada kemampuan individu untuk melepaskan keterlibatan mental dengan pekerjaan dan tidak terus memikirkan tuntutan pekerjaan selama periode nonkerja. *Spatial detachment* berkaitan dengan pemisahan lingkungan atau ruang kerja dari ruang pribadi, sedangkan *role boundary* merujuk pada kekuatan batas antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Meskipun ketiga konsep tersebut memiliki fokus yang berbeda, keseluruhannya dapat ditempatkan dalam tema yang lebih luas, yaitu *boundary* dan *recovery* management. Temuan tersebut menunjukkan bahwa penciptaan ruang bagi *recovery* merupakan salah satu komponen penting dalam memahami manajemen stres akibat *workplace telepressure*.

Peran Organisasi dalam Mendukung Manajemen Stres akibat Workplace telepressure

Temuan Barber et al. (2023), Qin et al. (2025) serta Setyaningrum & Muafi (2023) menunjukkan bahwa organisasi memiliki peran penting dalam membentuk kondisi yang dapat memperkuat maupun mengurangi dampak *workplace telepressure*.

Strategi manajemen stres pada tingkat individu dapat memiliki keterbatasan apabila tidak didukung oleh lingkungan organisasi yang kondusif. Ketika organisasi secara eksplisit maupun implisit mempertahankan ekspektasi terhadap respons cepat di luar jam kerja, pekerja dapat mengalami kesulitan dalam menerapkan *boundary* dan *psychological detachment* secara konsisten. Dalam kondisi tersebut, upaya individu untuk membatasi keterlibatan dengan pekerjaan selama periode nonkerja dapat berhadapan dengan norma organisasi yang mempertahankan continuous availability.

Oleh karena itu, manajemen stres akibat *workplace telepressure* perlu dipahami melalui pendekatan multilevel yang mencakup faktor individu dan organisasi. Pada tingkat individu, pekerja dapat mengembangkan *psychological detachment*, *resilience*, dan *boundary management*. Sementara itu, pada tingkat organisasi, pemimpin dan sistem kerja perlu menciptakan kondisi yang tidak memperkuat ekspektasi terhadap ketersediaan pekerja secara terus-menerus.

Dengan demikian, pengelolaan *workplace telepressure* tidak semata-mata merupakan persoalan kemampuan pekerja untuk beradaptasi terhadap tuntutan komunikasi digital, tetapi juga berkaitan dengan kondisi kerja dan norma organisasi yang membentuk tuntutan tersebut.

Faktor Protektif sebagai Buffer terhadap Dampak *Telepressure*

Hasil SLR menunjukkan bahwa tidak seluruh faktor yang ditemukan berfungsi sebagai strategi yang secara langsung menurunkan *workplace telepressure*. Beberapa faktor lebih tepat dipahami sebagai sumber daya atau buffer yang dapat mengurangi hubungan antara *telepressure* dan *outcome* negatif.

Transformational leadership dan *perceived organizational support*, misalnya, berperan sebagai sumber daya organisasi yang dapat memperlemah hubungan antara *telepressure* dan *burnout*. *Role boundary* dapat mengurangi jalur yang menghubungkan *telepressure* dengan *burnout* melalui *work-to-life conflict*. Sementara itu, *psychological resilience* dapat memperkuat manfaat *spatial detachment* terhadap kualitas tidur.

Dengan demikian, penggunaan istilah faktor protektif lebih tepat dibandingkan mengategorikan seluruh variabel tersebut sebagai strategi intervensi. Faktor protektif dapat berfungsi sebagai buffer, sumber daya, atau mekanisme *recovery*, sedangkan strategi merujuk pada tindakan yang secara sengaja dilakukan untuk mengelola atau mengurangi stres.

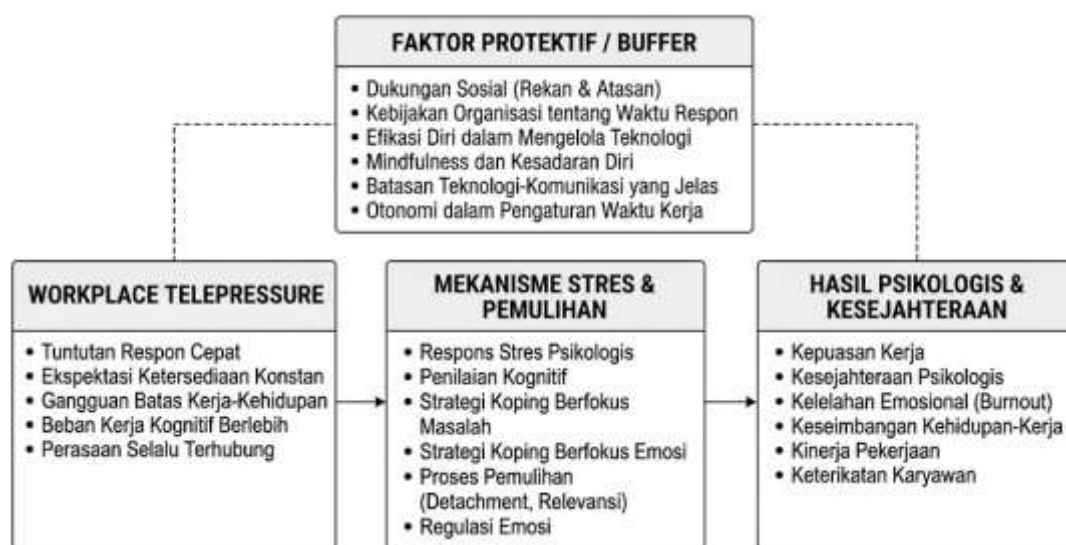
Faktor Protektif sebagai Buffer terhadap Dampak *Telepressure*

Hasil SLR menunjukkan bahwa tidak seluruh faktor yang ditemukan berfungsi sebagai strategi yang secara langsung menurunkan *workplace telepressure*. Beberapa faktor lebih tepat dipahami sebagai sumber daya atau buffer yang dapat mengurangi hubungan antara *telepressure* dan *outcome* negatif.

Transformational leadership dan *perceived organizational support*, misalnya, berperan sebagai sumber daya organisasi yang dapat memperlemah hubungan antara *telepressure* dan *burnout*. *Role boundary* dapat mengurangi jalur yang menghubungkan *telepressure* dengan *burnout* melalui *work-to-life conflict*. Sementara itu, *psychological resilience* dapat memperkuat manfaat *spatial detachment* terhadap kualitas tidur.

Dengan demikian, penggunaan istilah faktor protektif lebih tepat dibandingkan mengategorikan seluruh variabel tersebut sebagai strategi intervensi. Faktor protektif dapat berfungsi sebagai buffer, sumber daya, atau mekanisme *recovery*, sedangkan strategi merujuk pada tindakan yang secara sengaja dilakukan untuk mengelola atau mengurangi stres.

Gambar 3. Kerangka Sintesis Strategi dan Faktor Protektif dalam Manajemen Stres akibat *Workplace telepressure*



Implikasi bagi Manajemen Stres pada Lingkungan Kerja Digital

Berdasarkan sintesis sembilan penelitian, manajemen stres akibat *workplace telepressure* dapat dipahami pada beberapa tingkat yang saling berkaitan. Pada tingkat individu, perhatian dapat diarahkan pada pengembangan kemampuan detachment, *resilience*, dan pengelolaan batas antara pekerjaan dan kehidupan nonkerja. Pada tingkat kepemimpinan dan relasional, dukungan supervisor serta pola kepemimpinan yang mendukung dapat menjadi sumber daya tambahan bagi pekerja. Pada tingkat organisasi, perhatian perlu diarahkan pada norma komunikasi digital, ekspektasi availability setelah jam kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung *recovery* dan kehidupan nonkerja.

Pendekatan tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan *telepressure* tidak seharusnya hanya berfokus pada peningkatan kemampuan individu untuk mengendalikan respons

terhadap pesan digital. Perubahan pada konteks organisasi juga diperlukan ketika norma dan praktik kerja justru mempertahankan tuntutan untuk selalu tersedia.

D. Kesimpulan

Systematic Literature Review terhadap sembilan penelitian menunjukkan bahwa *workplace telepressure* merupakan salah satu stresor digital yang berkaitan dengan berbagai bentuk gangguan terhadap kesejahteraan pekerja, termasuk *burnout*, stres, kecemasan, gangguan tidur, *cognitive fatigue*, *cognitive failure*, *work-family conflict*, dan *self-regulatory fatigue*.

Dampak tersebut terutama berkaitan dengan gangguan terhadap proses *recovery* dan *boundary* antara pekerjaan dan kehidupan nonkerja. *Boundary crossing*, rendahnya *psychological detachment*, *spatial detachment*, *work-related rumination*, serta *work-family conflict* merupakan beberapa mekanisme yang membantu menjelaskan bagaimana *telepressure* berkaitan dengan *psychological* dan *cognitive strain*.

Hasil kajian juga menunjukkan adanya berbagai faktor protektif pada tingkat individu maupun organisasi. Pada tingkat organisasi, *transformational leadership*, *perceived organizational support*, dan family-supportive work environment dapat berperan sebagai sumber daya yang membantu mengurangi atau membuffer dampak *telepressure*. Pada tingkat individu, *psychological resilience*, *psychological detachment*, *spatial detachment*, dan *role boundary* menunjukkan potensi sebagai faktor yang mendukung perlindungan terhadap *outcome* negatif.

Namun, keberadaan kebijakan formal mengenai *disconnection* tidak selalu berkaitan dengan rendahnya *workplace telepressure*. Norma informal mengenai *availability* dan ekspektasi untuk tetap responsif setelah jam kerja dapat menjadi faktor yang lebih relevan dalam mempertahankan *telepressure*. Temuan tersebut menunjukkan bahwa manajemen stres akibat *workplace telepressure* tidak dapat sepenuhnya dibebankan kepada individu, tetapi perlu mempertimbangkan kondisi dan norma organisasi yang membentuk pengalaman pekerja terhadap komunikasi digital.

Secara keseluruhan, manajemen stres dalam menghadapi *workplace telepressure* dapat mencakup penguatan *boundary* dan *recovery*, pengembangan personal resources, dukungan kepemimpinan, *perceived organizational support*, serta penciptaan norma komunikasi digital yang lebih mendukung pemulihan. Meskipun demikian, sebagian besar studi yang dianalisis masih menggunakan desain *cross-sectional* sehingga bukti mengenai efektivitas intervensi tertentu masih terbatas. Penelitian selanjutnya perlu mengembangkan desain longitudinal dan eksperimental untuk menguji efektivitas strategi manajemen *telepressure* serta memahami bagaimana interaksi antara sumber daya individu dan organisasi memengaruhi stres dan kesejahteraan pekerja.

E. Referensi

- Azzahra, H. N. R., & Siswanti, Y. (2026). An analysis of the impact of workplace telepressure on cognitive fatigue among civil servants at BKN Regional I: The moderating role of tenure. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 14(1), 90–102. <https://doi.org/10.26486/yj7tsg74>
- Barber, L. K., Santuzzi, A. M., & Hu, X. (2023). Tackling the problem of workplace telepressure: Are disconnection policies helpful? *Group & Organization Management*, 51(1), 498–509. <https://doi.org/10.1177/10596011231206206>
- Hu, X., Santuzzi, A. M., & Barber, L. K. (2019). Disconnecting to detach: The role of impaired recovery in negative consequences of workplace telepressure. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35, 9–15. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a2>
- Isnaini, H. F., & Mubarak, A. (2023). Studi kontribusi workplace telepressure terhadap burnout pada dokter residen. *Jurnal Riset Psikologi*, 23–30. <https://doi.org/10.29313/jrp.v3i1.1905>
- Kartika, P. D., & Riana, I. G. (2024). Peran work life balance dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan: Studi pada perusahaan umum daerah air minum tirta sewakadarma Denpasar. *Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 5(1), 131–142. <https://doi.org/10.32585/jbfe.v5i1.5116>
- Li, Q., He, X., Zhang, K., Su, S., Ren, K., & Liu, Q. (2026). Workplace telepressure and workplace cognitive failure among hospital financial personnel: A mediation analysis and latent profile analysis based on work–family conflict and self-regulatory fatigue. *Frontiers in Public Health*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2026.1898266>

- Liu, L., & Chien, C. (2025). Drawing the line: How role boundary buffers the pathway from perfectionism to burnout via telepressure and work-to-life conflict. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(5), 550–564. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2025.2528616>
- Murti, A. K., & Utami, A. R. (2026). Stress Kerja Terhadap Keseimbangan Kehidupan Dan Pekerjaan (Work-Life Balance): Studi Pada Karyawan Milenial di Jakarta. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 10(2), 1616–1626. <https://doi.org/10.37817/ikraith-humaniora.v10i2.7180>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Putri, M. A., Nainggolan, E. E., & Haque, S. A. (2024). Stres kerja dan work-life balance pada karyawan di kota Surabaya: Bagaimana peran komitmen organisasi? *Jiwa: Jurnal Psikologi Indonesia*, 2(04). <https://doi.org/10.30996/jiwa.v2i04.12527>
- Qin, K., Yu, Z., Cai, Q., Jiang, N., & Chung, K. S. (2025). How workplace telepressure fuels job burnout among educators: Mediated by work-related rumination and moderated by perceived organizational support. *Behavioral Sciences*, 15(8), 1109. <https://doi.org/10.3390/bs15081109>
- Rizky, G. R. N., Suprpto, C., & Prasetyo, T. (2026). Pengaruh technostress terhadap employee well-being melalui work-life balance sebagai variabel mediasi pada pekerja remote generasi z. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi*, 5(1), 571–582. <https://doi.org/10.59066/jmae.v5i1.2334>
- Semaan, R., Gamaionova, L., Teixeira, P. P., Nater, U. M., Heinzer, R., Haba-Rubio, J., Vlerick, P., Cambier, R., & Gomez, P. (2025). Psychometric properties of telepressure measures in the workplace and private life among French-speaking employees. *BMC Psychology*, 13(1), 329. <https://doi.org/10.1186/s40359-025-02616-0>
- Setyaningrum, R. P., & Muafi, M. (2023). Managing job burnout from workplace telepressure: A three way interaction. *SA Journal of Human Resource Management*, 21(0), Article 0. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v21i0.2151>
- Setyaningsih, S. H., & Satwika, P. A. (2024). Fleksibilitas dan burnout karyawan pasca pandemi COVID-19: Menguji peran mediasi keseimbangan kehidupan kerja. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 13(1), 154–172. <https://doi.org/10.30996/persona.v13i1.10075>
- Xu, Z., Cao, Q., Zhou, Z., Han, Y., Yang, C., & Hu, H.-L. (2026). When telepressure never sleeps: Psychological/spatial detachment as mediators to sleep quality in digital nomads. *Frontiers in Public Health*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2026.1788479>