

LITERATURE REVIEW : STRES KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PERUSAHAAN SEKTOR INDUSTRI

Deni Andriyani^{1*}, Muhammad Syamsu Hidayat², Widodo Hariyono³

Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman, Puskesmas Depok III, Sleman, Yogyakarta¹

Program Magister Kesehatan Masyarakat, Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta¹

Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta^{2,3}

*Corresponding Author : deninyaravi@gmail.com

ABSTRAK

Stress kerja merupakan reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku dari pekerja yang disebabkan oleh keadaan tempat kerja, faktor organisasi atau perusahaan, beban kerja, dan kondisi lainnya yang menjadi faktor interistik dari tiap-tiap individu pekerja. Munculnya stress kerja ini dapat menimbulkan dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja perusahaan baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Penulisan ini ditujukan untuk melihat seberapa besar pengaruh stress kerja terhadap produktivitas kerja perusahaan atau organisasi. Artikel ini disusun menggunakan metode literatur review dari 7 artikel yang dipilih berdasarkan metode flowchart dengan kriteria inklusi penulisan yang ditulis berdasarkan survey atau observasi, penelitian pada perusahaan sektor industri, dan dipublish pada tahun 2018-2022. Dari penulisan ini menunjukkan bahwa stress kerja dapat menimbulkan efek positif maupun negatif kepada produktivitas kerja yang akhirnya berdampak besar terhadap produktivitas perusahaan. Stress kerja dapat dialami oleh setiap pekerja dapat diminimalisir dengan penjaminan lingkungan kerja yang baik, pemberian kompensasi kerja, budaya organisasi yang baik, dan pemberian pelatihan kerja untuk peningkatan kompetensi dan kemampuan kerja pekerja. Khusus untuk pekerja wanita peran ganda merupakan pemicu stress kerja, terutama dari faktor interpersonal pekerja yang dikaitkan dengan kelelahan fisik, kondisi psikologis, dan kemampuan seseorang dalam beradaptasi menghadapi masalah yang dialaminya.

Kata kunci : pekerja produktivitas kerja stress kerja

ABSTRACT

Work stress is a physiological, psychological and behavioral reaction of workers caused by workplace conditions, organizational or company factors, workload and other conditions which are internal factors for each individual worker. The emergence of work stress can have a significant impact on the company's work productivity both in terms of quantity and quality. This writing aims to see how much influence work stress has on the work productivity of a company or organization. This article was prepared using the literature review method from 7 articles selected based on the flowchart method with inclusion criteria written based on surveys or observations, research on industrial sector companies, and published in 2018-2022. This paper shows that work stress can have positive or negative effects on work productivity which ultimately has a big impact on company productivity. Work stress experienced by every worker can be minimized by ensuring a good work environment, providing work compensation, a good organizational culture, and providing job training to increase workers' competence and work abilities. Especially for female workers, dual roles are a trigger for work stress, especially from workers' interpersonal factors which are associated with physical fatigue, psychological conditions, and a person's ability to adapt to the problems they experience.

Keywords : workers, work productivity, work stress

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan tempat terjadinya proses produksi barang/jasa dan berkumpulnya semua faktor-faktor produksi penunjang proses. Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan maka Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada merupakan aset yang tertinggi dalam sebuah

perusahaan. Pentingnya SDM di sebuah perusahaan menjadi andil terpenting dengan kualifikasi maksimal jika pekerja merasa bahagia di lingkungan kerjanya, pekerja bekerja sesuai dengan ketentuan waktu kerja, dan tidak ada motivasi bagi staf untuk mencari peluang lain yang lebih baik di luar perusahaan dan perusahaan dapat berjalan dengan lancar. (Novan et al., 2022) Oleh sebab itu kondisi yang dialami oleh pekerja di perusahaan ketika menjalankan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh kesehatan personal secara umum, baik itu kesehatan psikologis maupun kesehatan fisik.

Stres Kerja merupakan suatu kondisi seseorang yang mengalami ketegangan dan menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi lainnya yang terjadi pada pekerja/karyawan. Stres juga merupakan keadaan diluar batas kemampuan seseorang yang dinggap menekan diri dan jiwa seseorang, sehingga jika berlangsung terus-menerus tanpa ada solusi maka akan berdampak pada kesehatan. Stres ditimbulkan oleh berbagai kejadian yang dialami oleh seseorang maupun peristiwa yang terjadi di luar kemampuannya. Ketidak seimbangan kondisi fisik dan psikis tersebut dapat mengakibatkan munculnya dampak yang berbeda bagi setiap individu. (Priansa, 2016). Kondisi individu ini menimbulkan interpretasi berbeda pula, dalam hasil kerja seseorang. Dimana hal ini sangat bergantung dari kemampuan individu beradaptasi dan keadaan manajemen mampu mengkondisikan lingkungan kerja dan kebijakan yang diterapkan untuk meminimalisir dampak negatif yang diakibatkan oleh stres kerja tersebut.

Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama proses produksi berlangsung dan sumber tersebut dapat berupa bahan baku, bahan pembantu, mesin-mesin, alat produksi dan tenaga kerja. (Sinungan, 2003) Produktivitas juga definisikan sebagai ukuran efisiensi produksi. Perbandingan hasil keluaran dan masukan. Produktivitas kerja yang meningkat juga dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang baik dan motivasi pekerjaan yang mendukung.

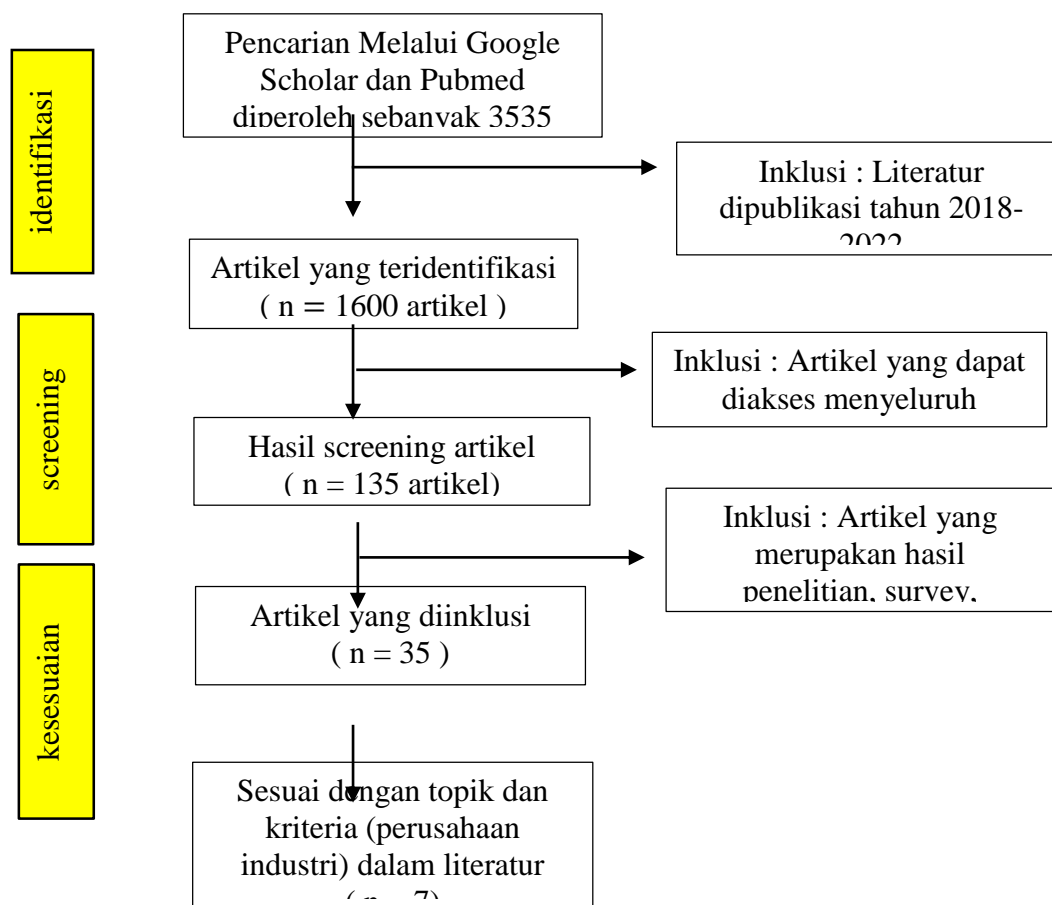
Dengan melihat tingkat stres kerja yang dialami oleh pekerja dalam menyelesaikan tuntutan kerja yang diberikan perusahaan, mempengaruhi produktivitas kerja perusahaan secara kuantitatif maupun kualitatif . Pada literatur review ini disusun dengan tujuan untuk melihat hasil survey penelitian dengan topik pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja

Dengan sudut pandang, faktor pendukung dan kajian yang berbeda. Sehingga nantinya dapat menjadi khasanah pengetahuan untuk memberikan intervensi kepada perusahaan dalam rangka perbaikan produktivitas perusahaan dan meminimalisir pengaruh buruk adanya stress kerja yang dialami pekerja khususnya pada perusahaan di sektor industri.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah dengan literatur review yaitu menelaah dan menguraikan beberapa artikel yang akurat dan relevan dengan topik stres kerja dan produktivitas kerja. Dengan cara ini penulis mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menginterpretasi seluruh ketersediaan penelitian yang relevan terhadap rumusan masalah. Metode analisis dilakukan dengan memilih artikel yang sesuai dengan kriteria inklusi dan membuat review pada bagian isi dan hasil penelitian dalam artikel. Kriteria inklusi pemilihan artikel yaitu : Artikel yang di terbitkan tahun 2018-2022. Artikel yang dapat diakses terbuka *full text*. Penulisan artikel merupakan hasil penelitian/observasi/survey. Subyek Penelitian adalah pekerja di bagian produksi. Lokasi penelitian dilakukan di perusahaan industri skala besar.

Pemilihan jurnal dengan menggunakan metode *flowchart*.



Gambar 1. Metode *Flowchart*

HASIL

Pencarian artikel menggunakan Pubmed dan Google Scoolar dengan kata kunci Stres Kerja, Produktivitas Kerja, dan Pekerja. Dari hasil pencarian di dapatkan sebanyak 3535 yang memenuhi kriteria. Penelitian ini menggunakan literatur dari Jurnal Nasional dan Internasional yang diterbitkan pada tahun 2018 sampai dengan 2022, dan didapatkan hasil inklusi sebanyak 1600 artikel. Dari hasil pemilihan artikel yang bisa diakses secara menyeluruh didapatkan sebanyak 135 artikel. Selanjutnya hasil inklusi pemilihan artikel yang ditulis berdasarkan hasil penelitian, survey dan observasi hingga terdapat 35 artikel terpilih. Untuk pemilihan kesesuaian dengan topik dan kriteria dalam literatur terdapat 7 artikel dengan menentukan jenis penelitian yang dilakukan perusahaan industri, manufaktur dan subyek penelitian adalah pekerja di bagian produksi.

Tabel 1. *Literature Review*

No	Judul	Penulis	Hasil
1	Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Politama Pakindo Ungaran	Eka Wulansari Wijono	Dari hasil uji korelasi Pearson yang telah dilakukan oleh penulis memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,375; $p < 0.05$. Yang artinya makin tinggi stres kerja, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja. Dari uji linearitas, menunjukkan hasil bahwa ada hubungan linier antara variabel stres kerja dengan

			variabel produktivitas kerja, <i>Deviation from Linearity</i> sebesar 3,907 dan nilai signifikansi sebesar 0,000.
2	Hubungan Antara Beban Kerja Fisik Dan Stres Kerja Dengan Produktivitas Pekerja di PT. Adhi Karya (Persero) TBK	Rygienia Matindas, Lery Fransil Suoth, Jeini Ester Nelwan (2018)	Pada penelitian ini ditemukan sebagian besar responden memiliki beban kerja fisik sedang tingkat produktivitas sangat baik. Dari hasil uji yang dilakukan, terlihat nilai p value 0,045 lebih kecil dengan nilai $\alpha = 0,05$ ($p < 0,05$), ada hubungan yang signifikan antara beban kerja fisik dan produktivitas pekerja dengan nilai $r = 0,680$ berarti ada hubungan yang kuat dengan arah korelasi positif yang artinya hubungan searah yaitu semakin berat beban kerja fisik maka makin baik produktivitas kerja. penelitian juga menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja dengan stress kerja tinggi memiliki produktivitas kerja yang baik. Dengan nilai p value yang lebih kecil dari taraf signifikan yang ditentukan dengan nilai koefisien korelasi tinggi maka stress kerja dan produktivitas berhubungan dengan arah korelasi positif, artinya semakin tinggi stress kerja yang dialami, makin tinggi juga produktivitas pekerja.
3	Pengaruh Beban Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Kepada Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. Pupuk Kujang	Arni Kurniati , Yuli Mardianti (2021)	Stres Kerja secara langsung dipengaruhi secara signifikan oleh beban kerja. Tingginya beban kerja dapat meningkatkan stres kerja yang dialami karyawan, begitu sebaliknya makin rendah beban kerja maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami karyawan. Uji t untuk stres kerja diperoleh nilai Sig 0,000, dimana nilai Sig 0,000 lebih rendah dari 0,05 atau ($0,000 < 0,05$), artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Sehingga disimpulkan stres kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
4	Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Air Manado	Milla Sasuwe, Bernhard Tewal, Yantje Uhing (2018)	Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Stress kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT.Air Manado. Stress kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
5	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-PET PT.Namasindo Plas Bandung Bara	Wandy Zulkarnaen, Abin Suarsa, Rachmat Kusmana (2018)	Terdapat korelasi dengan arah hubungan positif yang berarti pada saat pelatihan kerja, produktivitas kerja karyawan mengalami kenaikan, dan begitupula sebaliknya. Nilai signifikansi korelasi yang ada adalah $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi signifikan. Sedangkan stress kerja dan produktivitas kerja memiliki hubungan korelasi yang lemah yaitu 14%. Arah hubungan korelasi positif yang berarti pada saat stress kerja mengalami penurunan maka produktivitas kerja mengalami kenaikan begitu pula sebaliknya.

6	Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perempuan PT.Pantja Tunggal Knitting Mill	Yohana Simanjuntak Rodhiyah (2018)	T,	Dari hasil analisa penelitian kategorisasi variabel ganda diperoleh hasil sebagian besar karyawan perempuan memiliki peran ganda yang cukup tinggi. Sedangkan stres kerja diperoleh hasil sebagian besar karyawan perempuan ini memiliki stres kerja yang tinggi disebabkan karena beban pekerjaan dapat berpengaruh terhadap fisik dan psikis. Untuk variabel disiplin kerja diperoleh hasil bahwa sebagian besar karyawan setuju untuk menggunakan seragam, alat pelindung diri, tanda pengenal, dan pemberian sanksi jika ada pelanggaran terhadap aturan perusahaan yang sudah berjalan dengan baik di perusahaan.
7	The Effect of Work Stress and Work Ethic on Work Productivity of Employees in PT. Greenex Sumatra Mandiri Medan	Eda Judith , Syawaluddin , Elcy Handayani Pramita, Thomas Sumarsan Goh (2022)	,	Terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Greenex Sumatra Mandiri. Yang artinya seseorang yang produktif dalam bekerja adalah seseorang yang tidak mengalami tekanan kerja atau stres, memiliki disiplin yang tinggi, dapat berkomitmen untuk memberikan yang terbaik pada perusahaan dan juga memiliki tingkat etos yang tinggi selama melaksanakan pekerjaannya.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang terukur terbukti bahwa stres kerja sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Dimana lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pekerja untuk dapat bekerja secara optimal. Dalam lingkungan kerja, setiap pekerja dituntut untuk dapat menyesuaikan ketugasan yang dipegang dan beradaptasi dengan lingkungan dan rekan kerja yang memiliki berbagai karakteristik. Interaksi antar pekerja dan lingkungan dapat menimbulkan dampak negatif yang berupa konflik dan masalah dalam pekerjaan. Dan dampak positif yang bisa muncul yaitu terciptanya kondisi lingkungan kerja yang dinamis karena adanya penyesuaian terhadap tantangan dalam lingkungan internal perusahaan maupun eksternal. (Debora Umpung et al., 2020) Lingkungan kerja ini mempengaruhi emosi, jika pekerja merasa senang berada di lingkungan kerja tempat dia bekerja, maka pekerja tersebut akan betah untuk melakukan aktivitas kerja sesuai dengan waktu kerja secara efektif dan optimis kerja yang tinggi, dipastikan stres kerja atau beban kerja dirasakan menjadi ringan.

Disimpulkan stres kerja tidak membawa pengaruh apapun terhadap produktivitas kerja, dikarenakan faktor lain dari pihak internal perusahaan yang dapat memberikan bonus atau insentif di luar pendapatan gaji, sehingga kinerja menunjukkan penilaian kinerja yang stabil dan produktivitas kerja maksimal. Hal ini yang menimbulkan dampak penilaian tingkat stres yang rendah pada pekerja. (Afriliani et al., n.d.) Yang kedua sebagian besar pekerja menganggap stres menjadi bagian dalam keseharian di organisasi yang dapat membuat bekerja lebih fokus untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. Ketiga, stres kerja yang dialami oleh pekerja dipicu oleh faktor organisasi. Banyaknya tuntutan tersebut menimbulkan perubahan fisik, psikologis, maupun perilaku. Hal ini tidak menjadi sebuah halangan bagi mereka untuk tetap bekerja dan menyelesaikan tuntutan yang telah diberikan kepada perusahaan, sehingga pemenuhan produktivitas kerja tetap terjamin. (Gerhana Wulansari et al., 2020) Stres kerja sendiri merupakan kondisi yang dapat berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik. Jika stres ini tidak diatasi dengan baik akan berakibat ketidakmampuan pekerja untuk berinteraksi dengan lingkungannya secara positif. Stres kerja dapat dibedakan menjadi eustress dan distress (stress). Eustress adalah pendorong yang kuat yang bersifat positif yang dapat menekan untuk terus berusaha agar mampu mencapai apa yang

kita inginkan. Hal ini terbukti pada analisis penelitian yang dilakukan di PT. Adhi Karya (Persero) Tbk, yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif hubungan searah antara stres kerja dan produktivitas Kerja. Berarti semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh pekerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dicapai. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa eustres sebagai tekanan yang dapat menimbulkan stres tetapi yang positif.

Hal ini perlu menjadi perhatian bagi pemimpin untuk berupaya meningkatkan produktivitas kerja dalam rangka pengembangan perusahaan, sebaiknya dilakukan tindakan lebih lanjut untuk pekerja yang mengalami stress dengan penyesuaian waktu kerja, pemberian kerja sesuai tugas pokok, dan pemberian kompensasi kerja yang sesuai untuk mencegah dampak buruk stress kerja yang terus-menerus. Upaya lainnya untuk pengendalian stress kerja fisik juga dapat dilakukan dengan penambahan karyawan, mengurangi jam kerja dan pembagian kerja/jadwal shift. (Matindas et al., 2018) Kepemimpinan secara langsung berpengaruh terhadap stres kerja karyawan, Dimana semakin bagus kepemimpinan maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dapat terjadi pada karyawan, dan begitu pula sebaliknya. Sedangkan kondisi tingkat stres pekerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sehingga pada akhirnya kepemimpinan berpengaruh terhadap tingkat stres kerja yang secara langsung berdampak terhadap produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan. (Kurniati & Mardianti, 2021)

Organisasi harus lebih menanamkan nilai-nilai kerja yang kuat bagi setiap pegawai, karena budaya yang kuat merupakan inti dimana organisasi dapat berhasil dan mencapai tujuan yang direncanakan. perusahaan sebaiknya menekan semaksimal mungkin timbulnya stres kerja pada karyawan dengan cara mengurangi beban kerja yang berlebihan misalnya dengan membuat jam kerja yang jelas, dan mendelegasikan setiap pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan proporsi yang sesuai. Salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stress yang harus diatasi, baik oleh karyawan sendiri maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi di mana karyawan bekerja. Kepuasan dan ketidakpuasan kerja akan muncul ketika seorang karyawan membandingkan antara kenyataan dan harapan-harapan mereka di tempat kerja. Munculnya stress kerja yang dialami oleh pekerja dapat berkorelasi positif terhadap kepuasan kerja karyawan, jika budaya organisasi di perusahaan dapat menanamkan nilai-nilai kerja kuat yang positif pada setiap karyawan, karena budaya yang kuat merupakan inti dimana organisasi itu dipegang secara mendalam, dan komitmen untuk meningkatkan produktivitas kerja. (Sasuwet et al., 2018)

Pelatihan kerja untuk karyawan mempengaruhi peningkatan secara positif terhadap produktivitas kerja, yang artinya pemberian pelatihan kerja yang baik tentunya berkaitan dengan bagaimana memberdayakan karyawan dengan baik yang efeknya untuk peningkatan SDM sehingga tentunya meningkatkan hasil kerja (produktivitas kerja). Sedangkan karyawan yang mengalami stress dalam bekerja akan menurunkan tingkat produktivitas mereka yang sekaligus mengurangi tingkat produktivitas perusahaan. Dalam hal pengadaan pelatihan juga diperlukan tenaga pengajar yang mampu membangkitkan semangat kerja, mempunyai kualitas trainer maksimal untuk tujuan pencapaian outcome perusahaan yang diinginkan. Untuk mengurangi stress kerja hendaknya perusahaan memberikan layanan yang akurat dalam pengendalian stress, selain itu perusahaan juga harus menetapkan target yang terukur, realistis dan mengadakan pelatihan berkelanjutan sesuai target perusahaan. (Zulkarnaen et al., 2018)

Untuk kriteria pelatihan atau pendidikan bagi pekerja ini, harus disesuaikan dengan bakat, sikap yang berkaitan dengan sifat dari kepribadian individu dan kesanggupan dalam implementasi pada pekerjaan dengan tujuan peningkatan produktivitas kerja. (Sunarto, 2019) Peran ganda dan stres kerja pada karyawan perempuan, memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Pada penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan perempuan, stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap

produktivitas kerja. Berdasarkan hasil kategorisasi variabel bahwa sebagian besar dari responden setuju bahwa stres kerja yang dialami dapat mempengaruhi produktivitas kerjanya. Hal ini disebabkan karena kelelahan fisik saat bekerja, gelisah ketika pekerjaan menumpuk dan teriak dari supervisor yang lebih mengganggu daripada suara mesin. (Simanjuntak, 2018)

Dengan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan ataupun membagikan pekerjaan merata kepada semua karyawan sesuai dengan kompetensi dan tidak memberatkan. Sehingga karyawan dapat merasa terbebas dari tekanan kerja. Usaha meningkatkan etos kerja atau motivasi penting untuk meningkatkan semangat kerja, berlaku serius, loyal pada perusahaan dan bersemangat untuk cepat menyelesaikan pekerjaannya. (Judith et al., 2022) Pengendalian stress pada pekerja harus dikelola dengan pendekatan yang berbeda-beda. (Adaramola, 2012) Perbedaan stress yang dimiliki oleh setiap pekerja juga tidak lepas dari kecerdasan emosional yang hal ini bersiergi dengan kemampuan kognitif yang dimiliki oleh tiap individu. Orang yang berprestasi tinggi memiliki dua komponen tersebut yaitu kecerdasan emosional dan kemampuan kognitif. Kecerdasan emosional akan mempengaruhi perilaku tiap individu dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada diri sendiri termasuk permasalahan kerja. Kecerdasan emosional memungkinkan seseorang untuk mencapai tujuannya, berdasar pada kesadaran diri, penguasaan diri, empati dan kemampuan sosial yang baik dapat mendukung seorang pekerja untuk menghadapi tantangan dan persaingan dengan rekan kerjanya. (Hidayati et al., 2008)

KESIMPULAN

Stres Kerja yang dialami oleh pekerja pada sebuah perusahaan dapat menimbulkan pengaruh positif dan negatif terhadap produktivitas kerja. Hal ini terukur dengan melihat hasil outcom yang dihasilkan oleh perusahaan secara kuantitas dan kualitas. Perusahaan yang dapat memberikan jaminan lingkungan kerja yang baik, kompensasi yang sesuai, kebijakan yang memuaskan, adanya budaya organisasi yang menempatkan komitmen kerja positif untuk kepuasan kerja, gaya kepemimpinan di manajemen dan pemberian pelatihan sebagai upaya peningkatan kompetensi pekerja memberikan dampak stres kerja dengan tingkat rendah, sehingga tuntutan kerja yang tinggi tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Dimana tuntutan kerja yang muncul merupakan indikator peningkatan stress kerja baik secara fisik maupun psikologis.

Khusus pada tenaga kerja wanita peran ganda merupakan pemicu stres kerja karyawan, hal ini dikaitkan dengan kelelahan fisik, kondisi psikologis dan kemampuan perseorangan untuk mengontrol dan beradaptasi terhadap masalah di perusahaan dan yang dihadapinya. Dalam hal ini maka diperlukan pengendalian stress atau manajemen stress yang pada setiap pekerja berbeda perlakuan disesuaikan dengan karakteristiknya, yang sebagian besar sangat dipengaruhi oleh faktor insterinsik yaitu kecerdasan emosional pekerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan terima kasih atas dukungan, inspirasi dan bantuan kepada semua pihak dalam membantu peneliti menyelesaikan penelitian ini, termasuk pada peserta yang telah bersedia berpartisipasi dalam penelitian hingga selesai.

DAFTAR PUSTAKA

Adaramola, S. S. (2012). Job stress and productivity increase. In IOS Press (Ed.), *Work* (Vol. 41, Issue SUPPL.1, pp. 2955–2958). <https://doi.org/10.3233/WOR-2012-0547-2955>

- Afriliani, R., Karya Bhakti, D., Damayanti Aprilia, H., Bisnis, I. A., & Lampung, U. (n.d.). *STUDI PADA PT SAMUDERA INDONESIA CABANG LAMPUNG) EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, WORK STRESS AND COMPENSATION ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY (STUDY STUDY AT PT SAMUDERA INDONESIA LAMPUNG BRANCH*.
- Debora Umpung, F., Maja Pertiwi, J., & Ester Caroline Korompis Prodi Ilmu Kesehatan Masyarakat Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi Manado, G. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara Pada Masa Pandemi Covid 19. *Journal of Public Health and Community Medicine*, 1(4).
- Gerhana Wulansari, E., Psikologi, F., Studi Psikologi, P., & Kristen Satya Wacana, U. (2020). Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT Politama Pakindo Ungaran Sutarto Wijono 2. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 1–17. <http://jurnal.umk.ac.id/index.php/perseptual>
- Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2008). Kecerdasan Emosi, Stres dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 2(1), 91–96.
- Judith, E., Handayani Pramita, E., Sumarsan Goh, T., & Prima Indonesia, U. (2022). The Effect of Work Stress and Work Ethic on Work Productivity of Employees in PT. Greenex Sumatra Mandiri Medan Pengaruh Stres Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Greenex Sumatera Mandiri Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(5), 2636–2644. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Kurniati, A., & Mardianti, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Kepada Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. Pupuk Kujang. *Jurnal Manajemen FE-UB*, 9(1), 165–181.
- Matindas, R., Fransil Suoth, L., Ester Nelwan, J., & Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi ABSTRAK, F. (2018). HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA FISIK DAN STRES KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS PEKERJA DI PT. ADHI KARYA (PERSERO) TBK. *Jurnal KESMAS*, 7(5).
- Novan, M., Setiawan, A., & Cahyadi, N. (2022). YUME : Journal of Management Stres Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. XYZ. *YUME : Journal of Management*, 5(3), 363–372. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.456>
- Priansa, D. (2016). *Prilaku Organisasi Bisnis*. Alfabetha.
- Sasuwe, M., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT.AIR MANADO THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB STRESS ON JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT PT. AIR MANADO. In *Pengaruh Budaya... 2408 Jurnal EMBA* (Vol. 6, Issue 4).
- Simanjuntak, Y. T. (2018). PENGARUH PERAN GANDA, STRESS KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PEREMPUAN PT. PANTJATUNGGA KNITTING MILL. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Bisnis*, 7(3), 48–57.
- Sinungan, M. (2003). *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Bumi Aksara.
- Sunarto, A. (2019). HUBUNGAN STRESS KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI CLUSTER CILEGON I. *Jurnal Semarak*, 2(3), 1–9.
- Zulkarnaen, W., Suarsa, A., Kusmana, R., & Muhammadiyah Bandung Jl Karapitan No, S. (2018). Publisher: LPPM STIE Muhammadiyah Bandung PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DEPARTEMEN R-PET PT. NAMASINDO PLAS BANDUNG BARAT. *LPPM STIE Muhammadiyah Bandung*, 2(3), 151–176.