Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (3) 2025, Page 14161-14170

Stres Kerja Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan di Pt Srikandi Diamond Indah Gresik

Nadya Aulia Putri
Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Gresik
Corresponding Author: Nadya Aulia Putri, email : nadyaauliaputri5@gmail.com

Published: November, 2025

ABSTRAK

Lingkungan kerja dengan tuntutan tinggi dapat menimbulkan stres yang berdampak pada produktivitas karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat stres kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan PT Srikandi Diamond Indah Gresik. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan kuesioner terhadap 12 karyawan. Hasil menunjukkan bahwa 50% karyawan mengalami stres kerja kategori sedang, 33,3% dalam kategori tinggi, dan hanya 16,7% dalam kategori rendah. Stres yang muncul disebabkan oleh beban kerja berat, tekanan target penjualan, serta hubungan kerja yang menegangkan. Dampaknya terlihat pada penurunan fokus, kesalahan kerja, kelelahan fisik, dan menurunnya motivasi. Temuan mendukung teori Yerkes-Dodson bahwa stres berlebih dapat menurunkan performa. Penelitian ini memberikan rekomendasi agar perusahaan menerapkan program manajemen stres, konseling, pengaturan target realistis, dan peningkatan dukungan sosial di tempat kerja.

Kata kunci: stres kerja, produktivitas karyawan, psikologi industri, PT Srikandi Diamond Indah

ABSTRACT

A high-demand work environment can cause stress, which impacts employee productivity. This study aims to determine the level of work stress and its impact on employee productivity at PT Srikandi Diamond Indah Gresik. Data were obtained through observation, interviews, and questionnaires with 12 employees. The results showed that 50% of employees experienced moderate work stress, 33.3% experienced high work stress, and only 16.7% experienced low work stress. This stress was caused by heavy workloads, sales target pressure, and tense work relationships. The impacts were seen in decreased focus, work errors, physical fatigue, and decreased motivation. The findings support the Yerkes-Dodson theory that excessive stress can reduce performance. This study recommends that companies implement stress management programs, counseling, setting realistic goals, and increasing social support in the workplace.

Keywords: work stress, employee productivity, industrial psychology, PT Srikandi Diamond Indah

© The Author(s). 2025 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja pada era modern ditandai oleh meningkatnya tuntutan produktivitas, persaingan ketat antarperusahaan, serta kebutuhan akan kualitas kerja yang lebih tinggi. Kondisi ini berdampak pada meningkatnya tekanan yang harus dihadapi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang dinamis membuat karyawan tidak hanya dituntut untuk bekerja dengan cepat, tetapi juga dituntut untuk memiliki ketelitian, konsistensi, serta kemampuan mengelola tekanan mental yang muncul dari tanggung jawab pekerjaan. Situasi inilah yang sering kali menimbulkan stres kerja, yaitu reaksi psikologis ketika individu merasa tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas, kemampuan, atau sumber daya yang mereka miliki. Menurut Ivancevich dan Matteson (2010), stres kerja

merupakan ketidakseimbangan antara kebutuhan pekerjaan dengan kemampuan individu dalam menghadapinya.

Jika kondisi ini berlangsung terus-menerus tanpa penanganan yang tepat, maka stres dapat mengganggu kesehatan fisik, emosi, dan perilaku, serta menghambat kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas secara optimal.

Robbins dan Judge (2015) juga menekankan bahwa stres kerja muncul ketika individu merasa tuntutan pekerjaan bersifat berlebihan dan mereka tidak memiliki kontrol yang cukup terhadap situasi tersebut. Kondisi ini tidak hanya menimbulkan gangguan fisiologis seperti kelelahan, sakit kepala, dan gangguan tidur, tetapi juga dapat berpengaruh pada kondisi emosional seperti kecemasan, mudah marah, dan kehilangan motivasi. Dalam konteks perusahaan, stres kerja sering kali menjadi masalah penting yang dapat menurunkan produktivitas, memperbesar peluang terjadinya kesalahan kerja, serta meningkatkan tingkat absensi. Bahkan, jika tidak ditangani dengan baik, stres kerja dapat mengarah pada burnout yang ditandai oleh kelelahan emosional dan penurunan rasa efektif dalam bekerja.

Produktivitas merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan kerja individu maupun organisasi. Produktivitas mengacu pada kemampuan menghasilkan output secara efisien dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan teknis, tetapi juga oleh kondisi psikologis karyawan. Ketika karyawan mampu mengelola stres dengan baik, mereka dapat bekerja dengan fokus dan motivasi yang lebih tinggi. Sebaliknya, tingkat stres yang berlebihan dapat menurunkan kapasitas konsentrasi, kreativitas, dan ketelitian dalam bekerja. Oleh karena itu, stres kerja memiliki peranan signifikan dalam menentukan produktivitas karyawan.

Dalam teori Yerkes-Dodson (1908), dijelaskan bahwa terdapat hubungan berbentuk kurva U terbalik antara stres dan kinerja. Dengan kata lain, stres pada tingkat rendah hingga sedang dapat memberikan energi dan dorongan motivasi bagi individu untuk bekerja lebih baik (eustress). Namun, jika stres telah mencapai tingkat tinggi, maka kinerja cenderung menurun drastis (distress). Teori ini memberi gambaran bahwa tingkat stres yang ideal dapat membantu produktivitas, tetapi stres yang berlebihan justru berpotensi merugikan. Hal ini relevan dengan kondisi banyak perusahaan yang tidak menyadari batas optimal stres karyawan, sehingga sering kali menempatkan pekerja dalam tekanan berlebih.

Fenomena stres kerja juga ditemukan di PT Srikandi Diamond Indah Gresik, sebuah perusahaan otomotif yang memiliki aktivitas kerja cepat, target penjualan tinggi, serta interaksi intensif dengan pelanggan. Berdasarkan observasi awal selama pra-magang, ditemukan bahwa beberapa karyawan menunjukkan tanda-tanda stres seperti penurunan semangat kerja, kelelahan fisik, serta kecenderungan melakukan pekerjaan dengan tergesa-gesa.

Karyawan bagian sales, khususnya, menghadapi tantangan berat berupa target penjualan yang fluktuatif, tekanan dari atasan, serta ketidakpastian dalam interaksi dengan calon pembeli. Lingkungan

kerja yang kompetitif juga menambah tekanan psikologis bagi karyawan, terutama ketika mereka harus bersaing dalam mencapai target penjualan bulanan.

Selama kegiatan magang yang berlangsung pada bulan Agustus hingga September 2025, penulis menemukan bahwa kondisi stres kerja di perusahaan tidak hanya memengaruhi kesehatan emosional karyawan, tetapi juga berdampak langsung pada produktivitas mereka. Beberapa karyawan mengeluhkan tekanan waktu yang ketat, tuntutan administratif yang tinggi, serta kurangnya waktu istirahat. Gejala stres yang terlihat antara lain penurunan fokus, sering melamun, dan bekerja dalam kondisi terburu-buru. Karyawan juga menunjukkan tanda-tanda kelelahan fisik seperti sakit kepala dan tubuh merasa lelah meskipun tidak bekerja secara fisik berat. Hal ini menunjukkan bahwa stres psikologis dapat memberi dampak signifikan pada kinerja harian.

Melalui wawancara dengan salah satu karyawan, terungkap bahwa stres banyak muncul dari ketidakpastian hasil kerja. Pekerjaan sebagai sales membuat mereka harus terus berusaha membangun komunikasi dengan pelanggan, menjelaskan produk, dan memastikan tercapainya target penjualan. Ketika hasil penjualan tidak sesuai harapan, karyawan merasa terbebani dan khawatir terhadap bonus yang menjadi salah satu sumber pendapatan utama. Tekanan dari atasan juga dianggap sebagai salah satu pemicu stres, karena target mingguan maupun bulanan harus dicapai dengan kualitas pelayanan yang tetap terjaga.

Dengan berbagai temuan tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan agar dapat memahami secara lebih mendalam bagaimana stres kerja memengaruhi produktivitas di PT Srikandi Diamond Indah Gresik. Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan masukan kepada perusahaan untuk melakukan pengelolaan stres kerja secara lebih efektif, baik melalui psikoedukasi, penyesuaian beban kerja, maupun peningkatan komunikasi antara atasan dan karyawan. Dengan demikian, lingkungan kerja dapat menjadi lebih kondusif, sehat secara mental, dan produktivitas karyawan pun dapat meningkat secara konsisten.

Stres kerja merupakan salah satu fenomena psikologis yang banyak diteliti dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi karena dampaknya yang luas terhadap perilaku dan performa karyawan. Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi ketika tuntutan pekerjaan dirasakan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya, sehingga menimbulkan tekanan baik secara fisik maupun emosional.

Ivancevich dan Matteson (2010) menekankan bahwa stres muncul ketika individu berada dalam situasi yang dinilai sebagai ancaman atau beban, sementara sumber daya yang tersedia tidak memadai. Dengan demikian, stres kerja dipandang sebagai respons adaptif yang dapat memengaruhi kesehatan fisik, kondisi mental, dan perilaku karyawan.

Menurut Lazarus dan Folkman (1984), stres merupakan hasil dari penilaian individu terhadap lingkungan; artinya, stres tidak hanya bergantung pada situasi eksternal, tetapi juga pada persepsi dan

kemampuan coping seseorang. Dua orang yang menghadapi beban kerja identik dapat mengalami tingkat stres yang berbeda karena perbedaan persepsi, pengalaman, serta kemampuan mengelola tekanan. Hal ini menjadikan stres kerja sebagai fenomena subjektif yang sifatnya individual.

Faktor penyebab stres kerja dapat berasal dari berbagai aspek pekerjaan. Greenberg (2002) mengidentifikasi beberapa sumber stres, seperti karakteristik tugas, tekanan waktu, beban kerja berlebih, dan kondisi lingkungan kerja fisik. Pekerjaan yang menuntut ketelitian tinggi, jam kerja panjang, atau interaksi intens dengan pelanggan cenderung meningkatkan risiko stres. Selain itu, faktor peran seperti ketidakjelasan tugas, konflik peran, serta tuntutan berlebihan juga dapat memperburuk kondisi stres. Ketidakjelasan peran menimbulkan kebingungan, sedangkan konflik peran muncul ketika individu menerima tuntutan saling bertentangan. Beban kerja berlebih, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, membuat karyawan merasa kewalahan dan tidak mampu memenuhi ekspektasi.

Hubungan interpersonal di tempat kerja turut berkontribusi pada tingkat stres. Lingkungan kerja yang tidak mendukung, komunikasi yang buruk, serta tekanan dari atasan atau rekan kerja dapat menimbulkan tekanan emosional yang berdampak pada performa. Gaya kepemimpinan juga memainkan peranan penting. Kepemimpinan otoriter, misalnya, sering kali memicu stres karena kurangnya ruang bagi karyawan untuk mengekspresikan pendapat atau mengembangkan kreativitas. Sebaliknya, dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan dapat menjadi faktor protektif yang mengurangi dampak stres.

Selain stres kerja, produktivitas merupakan variabel penting yang sangat terkait dengan kondisi psikologis karyawan. Simanjuntak (2011) mendefinisikan produktivitas sebagai kemampuan menghasilkan output secara efektif dan efisien. Produktivitas tidak hanya berkaitan dengan kuantitas hasil kerja, tetapi juga kualitas, kecepatan, dan ketepatan. Faktor seperti motivasi, kesehatan fisik, kompetensi, kondisi emosional, dan lingkungan kerja turut memengaruhi produktivitas individu. Karyawan yang merasa nyaman, didukung, dan termotivasi biasanya menunjukkan performa yang lebih baik dibandingkan mereka yang mengalami tekanan tinggi.

Hubungan antara stres dan produktivitas sering kali digambarkan melalui teori Yerkes-Dodson (1908), yang menyatakan bahwa stres dalam tingkat moderat dapat meningkatkan performa karena mendorong energi dan fokus. Namun, ketika stres mencapai tingkat tinggi, produktivitas menurun akibat kelelahan fisik, gangguan konsentrasi, serta penurunan motivasi. Berbagai penelitian, seperti yang dilakukan oleh Ahmad dan Rehman (2023) serta McGregor et al. (2021), menunjukkan bahwa stres tinggi berpengaruh negatif terhadap kinerja, meningkatkan kesalahan, dan menurunkan komitmen.

Dalam konteks perusahaan seperti PT Srikandi Diamond Indah Gresik, stres kerja lebih mungkin muncul karena tingginya target, ritme kerja cepat, serta tuntutan pelayanan pelanggan. Ketika stres tidak dikelola dengan baik, produktivitas menurun, terlihat dari terganggunya fokus, meningkatnya kesalahan, serta kelelahan emosional. Oleh karena itu, pemahaman terhadap stres kerja dan faktor-faktor

penyebabnya menjadi sangat penting sebagai dasar dalam merancang strategi pengelolaan stres dan peningkatan produktivitas karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan memadukan metode kualitatif dan kuantitatif untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai stres kerja dan produktivitas karyawan di PT Srikandi Diamond Indah Gresik. Pendekatan deskriptif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan kondisi nyata yang dialami karyawan selama menjalankan tugasnya, tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami secara mendalam pengalaman subjektif karyawan terkait tekanan kerja, sedangkan pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur tingkat stres dan produktivitas melalui instrumen terstruktur.

Penelitian dilaksanakan selama periode magang, yakni mulai 4 Agustus hingga 12 September 2025. Selama kurun waktu tersebut, peneliti terlibat langsung dalam aktivitas perusahaan sehingga memungkinkan untuk melakukan pengamatan secara mendalam terhadap dinamika kerja karyawan. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 12 orang yang berasal dari divisi operasional dan sales. Pemilihan subjek dilakukan secara purposive, yaitu memilih individu yang dianggap paling relevan dan memiliki pengalaman langsung terhadap beban kerja yang berpotensi menimbulkan stres. Karyawan pada divisi tersebut dinilai representatif karena memiliki tugas yang menuntut ritme cepat, interaksi intens dengan pelanggan, serta pencapaian target yang cukup tinggi.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu observasi, wawancara, dan kuesioner. Observasi dilakukan secara langsung di lingkungan kerja untuk mencatat perilaku kerja, pola komunikasi, tekanan waktu, serta tanda-tanda stres yang muncul seperti kelelahan fisik, ekspresi emosional, dan penurunan konsentrasi.

Observasi ini bersifat non-partisipan sehingga peneliti tidak terlibat dalam aktivitas kerja karyawan, tetapi hanya mengamati untuk memperoleh gambaran objektif mengenai kondisi lapangan.

Selain observasi, wawancara semi terstruktur dilakukan untuk menggali pengalaman subjektif karyawan mengenai stres kerja. Wawancara dirancang dengan pertanyaan terbuka yang memberi ruang bagi karyawan untuk menjelaskan secara bebas apa yang mereka rasakan, faktor apa saja yang memicu stres, serta bagaimana stres tersebut memengaruhi produktivitas mereka. Teknik ini dipilih karena mampu menghasilkan data yang lebih mendalam dan kaya, terutama terkait aspek emosional dan persepsi individu.

Sementara itu, kuesioner digunakan sebagai instrumen kuantitatif untuk mengukur tingkat stres dan produktivitas. Kuesioner stres kerja disusun berdasarkan indikator beban kerja, tekanan waktu, hubungan interpersonal, dan kondisi lingkungan kerja. Setiap item diberi skor menggunakan skala Likert untuk mengetahui tingkat stres rendah, sedang, atau tinggi. Kuesioner produktivitas disusun untuk menilai

ketepatan kerja, kecepatan penyelesaian tugas, dan kualitas hasil kerja. Data kuantitatif dari kuesioner kemudian diolah dengan teknik analisis deskriptif untuk memperoleh persentase kategori stres dan produktivitas.

Data yang diperoleh melalui ketiga teknik tersebut dianalisis secara triangulasi, yaitu membandingkan hasil observasi, wawancara, dan kuesioner untuk memastikan derajat keakuratan dan konsistensi temuan. Analisis kualitatif dilakukan dengan mereduksi data, mengelompokkan tema-tema penting, dan menginterpretasikan makna berdasarkan konteks kerja karyawan. Sementara itu, analisis kuantitatif dilakukan dengan menghitung skor dan mengkategorikan tingkat stres serta produktivitas.

Melalui pendekatan naratif dan kombinasi metode tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang utuh tentang hubungan antara stres kerja dan produktivitas karyawan, serta memberikan dasar bagi rekomendasi perbaikan kondisi kerja di PT Srikandi Diamond Indah Gresik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian ini diperoleh melalui observasi, wawancara, dan pengisian kuesioner mengenai stres kerja dan produktivitas karyawan di PT Srikandi Diamond Indah Gresik. Observasi dilakukan untuk melihat kondisi kerja secara langsung, terutama beban kerja, tekanan waktu, dan perilaku karyawan. Pedoman observasi yang digunakan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Pedoman Observasi Stres Kerja Karyawan

No	Aspek yang Diamati	Indikator Observasi	Deskripsi/Tanda-tanda
1	Beban Kerja	Jumlah tugas	Pekerjaan berlebihan, deadline menumpuk
2	Tekanan Waktu	Keterbatasan waktu	Bekerja tergesa-gesa, waktu istirahat berkurang
3	Ketegangan Emosional	Perilaku dan ekspresi	Mudah marah, gelisah, tidak stabil
4	Kondisi Fisik	Tanda kelelahan	Lelah, pusing, pegal, kurang energi
5	Hubungan Interpersonal	Interaksi dengan rekan/atasan	Komunikasi kurang, konflik kecil
6	Perilaku Produktivitas	Efektivitas kerja	Menunda tugas, tidak fokus

Selain observasi, wawancara dilakukan kepada karyawan bagian sales untuk memperdalam gambaran mengenai sumber stres dan dampaknya. Hasil ringkas wawancara disajikan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Wawancara Karyawan Sales

Tema	Hasil Wawancara
Beban Kerja	Target penjualan tinggi dan tuntutan kerja cepat.
Tekanan Waktu	Banyak pekerjaan perlu diselesaikan dalam waktu singkat.
Hubungan Sosial	Komunikasi cukup baik, tetapi ada ketegangan saat target tidak tercapai.
Kondisi Emosional	Merasa cemas, khawatir, dan mudah lelah.
Produktivitas	Fokus menurun saat stres meningkat.

Pengisian kuesioner memberikan gambaran kuantitatif mengenai tingkat stres. Hasil analisis kategori stres ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Kuesioner Stres Kerja

Kategori	Jumlah	Persentase	Keterangan
Rendah	2 orang	16.7%	Stres ringan
Sedang	6 orang	50.0%	Tekanan kerja cukup terasa
Tinggi	4 orang	33.3%	Beban kerja tinggi

Rincian jawaban tiap butir kuesioner stres kerja menunjukkan bagaimana tekanan dialami karyawan secara detail. Hasilnya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Stres Kerja (Item 1–11)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Pekerjaan terasa terlalu banyak	1	2	7	1	1
2	Deadline sangat singkat	1	6	2	2	1
3	Kelelahan fisik	3	4	2	2	1
4	Tugas melebihi kemampuan	0	2	5	2	3
5	Bekerja terburu-buru	2	4	4	0	2
6	Kurang istirahat	0	2	6	2	2
7	Target tidak realistis	1	3	5	2	1
8	Suasana kerja menekan	0	1	6	4	1
9	Kurang dukungan rekan	0	3	4	4	1
10	Ketegangan dengan atasan	0	1	7	1	3
11	Kerja sama baik	3	3	5	1	0

Selanjutnya, hasil kuesioner produktivitas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada kategori produktivitas sedang. Rekapitulasi ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 5. Rekapitulasi Produktivitas Kerja

Kategori	Jumlah	Persentase	Keterangan
Tinggi	3 orang	25.0%	Produktif
Sedang	6 orang	50.0%	Mulai terpengaruh stres
Rendah	3 orang	25.0%	Fokus menurun

Detail jawaban per item produktivitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 6. Rekapitulasi Kuesioner Produktivitas (Item 1–8)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	2	6	4	0	0
2	Bekerja cepat ketika target	2	5	2	2	1
3	Jarang ada kesalahan	1	4	4	3	0
4	Tetap fokus saat tertekan	2	5	4	1	0
5	Menghasilkan kualitas terbaik	6	5	1	0	0
6	Kualitas menurun saat beban tinggi	0	7	0	3	2
7	Tidak pernah terlambat/absen	2	3	3	2	2
8	Inisiatif mencari solusi	6	5	1	0	0

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres kerja karyawan di PT Srikandi Diamond Indah Gresik berada pada kategori sedang hingga tinggi, dan kondisi ini terbukti berpengaruh terhadap

penurunan produktivitas. Temuan ini konsisten dengan teori stres kerja menurut Lazarus & Folkman (1984) yang menyatakan bahwa stres muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu dalam melakukan coping. Pada hasil observasi dan wawancara, sebagian karyawan merasa beban kerja berlebihan, waktu kerja terlalu ketat, dan target penjualan sulit dicapai. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi terhadap tuntutan kerja lebih besar daripada kemampuan adaptasi mereka, sehingga secara teori situasi tersebut dapat memicu stres.

Temuan juga sesuai dengan teori Demand–Control dari Karasek, yang menjelaskan bahwa stres tinggi muncul ketika tuntutan pekerjaan besar namun kontrol atau dukungan rendah. Dalam konteks penelitian ini, karyawan menghadapi target tinggi dan pekerjaan yang cepat, sementara kesempatan untuk mengatur ritme kerja relatif terbatas. Ini menjelaskan mengapa mayoritas responden berada pada kategori stres sedang dan tinggi.

Namun demikian, indikator stres yang berkaitan dengan dukungan sosial menunjukkan hasil yang kurang stabil. Beberapa karyawan mengaku hubungan antar rekan baik, tetapi dukungan dari atasan dinilai kurang. Dalam teori Karasek, dukungan sosial merupakan faktor protektif penting, sehingga ketidakkonsistenan ini menunjukkan bahwa stres tidak hanya dipengaruhi faktor internal pekerjaan, tetapi juga kualitas komunikasi dan hubungan interpersonal di lingkungan kerja.

Terkait produktivitas, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada kategori produktivitas sedang. Temuan ini selaras dengan teori Yerkes–Dodson yang menyatakan bahwa stres berlebihan menurunkan performa. Ketika tingkat stres karyawan meningkat, kemampuan fokus, ketelitian, dan kecepatan kerja menurun, sehingga produktivitas juga ikut turun. Karyawan yang melaporkan stres tinggi cenderung berada pada produktivitas rendah, sedangkan yang memiliki stres rendah menunjukkan produktivitas tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara stres dan produktivitas bersifat negatif, sebagaimana dijelaskan Robbins & Judge dalam teori perilaku organisasi yang menyebutkan bahwa stres kronis dapat menghambat efisiensi dan efektivitas kerja.

Akan tetapi, hasil juga menunjukkan bahwa beberapa karyawan masih mampu mempertahankan kualitas kerja meski berada pada tekanan tinggi. Fenomena ini selaras dengan pandangan Greenberg (2002) bahwa stres pada tingkat tertentu dapat meningkatkan kewaspadaan dan motivasi, namun hanya terjadi jika individu memiliki kemampuan coping yang baik. Temuan ini menunjukkan adanya variasi individual, sehingga tidak semua karyawan merespons stres dengan cara yang sama. Secara teori, hal ini menggambarkan bahwa faktor pribadi seperti pengalaman kerja, kemampuan regulasi emosi, dan dukungan sosial berperan dalam menetapkan bagaimana stres memengaruhi produktivitas.

Secara keseluruhan, berdasarkan teori-teori stres dan produktivitas, hasil penelitian sebagian besar sesuai dengan model-model yang telah dijelaskan sebelumnya. Tekanan yang tinggi cenderung menurunkan produktivitas, dan kondisi kerja yang menuntut serta kurangnya dukungan sosial memperbesar risiko munculnya stres. Temuan yang tidak sepenuhnya sejalan hanya terlihat pada

beberapa karyawan yang tetap produktif meski stres tinggi, yang dapat dijelaskan melalui faktor individual coping dan motivasi internal sebagaimana disampaikan dalam literatur psikologi kerja.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa stres kerja merupakan faktor signifikan yang memengaruhi performa karyawan. Diperlukan upaya pengelolaan stres secara menyeluruh agar produktivitas dapat ditingkatkan dan kesejahteraan karyawan tetap terjaga.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Srikandi Diamond Indah Gresik. Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan kuesioner, sebagian besar karyawan mengalami stres pada kategori sedang hingga tinggi. Tekanan tersebut terutama berasal dari beban target penjualan, ritme kerja cepat, serta interaksi intens dengan pelanggan. Stres yang muncul berdampak pada penurunan fokus, meningkatnya kesalahan kerja, dan munculnya kelelahan fisik serta emosional pada karyawan.

Dari temuan kuantitatif, sebanyak 50% karyawan berada dalam kategori stres sedang, 33,3% pada stres tinggi, dan hanya 16,7% yang berada pada kategori stres rendah. Sementara itu, produktivitas menunjukkan pola yang sejalan: 50% karyawan berada pada kategori produktivitas sedang, 25% tinggi, dan 25% rendah. Karyawan dengan stres tinggi cenderung menunjukkan produktivitas rendah, mendukung teori Yerkes-Dodson bahwa stres berlebih menghambat performa kerja. Hal ini memperkuat pemahaman bahwa tekanan yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak langsung pada kualitas hasil kerja individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan faktor utama yang memengaruhi produktivitas karyawan di perusahaan ini. Pengelolaan stres sangat diperlukan untuk menjaga stabilitas performa, kualitas pelayanan, dan kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan kondisi psikologis karyawan melalui upaya pengelolaan stres yang terencana. Perusahaan dapat meningkatkan dukungan sosial dari atasan, memperbaiki pola komunikasi, serta menyesuaikan target kerja agar lebih realistis sehingga tekanan yang dirasakan karyawan tidak berlebihan. Karyawan juga diharapkan mampu mengembangkan strategi coping yang sehat, seperti mengatur waktu, menjaga pola hidup seimbang, dan melakukan teknik relaksasi sederhana untuk menjaga kestabilan emosional. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan jumlah peserta yang lebih besar dan menggunakan instrumen yang lebih variatif agar gambaran mengenai stres kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas dapat dipahami secara lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, A., & Rehman, S. (2023). Job stress and employee performance: A review of empirical studies. *Journal of Organizational Psychology, 8*(2), 45–58.

Ardana, I. K. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Graha Ilmu.

Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1998). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review. *Personnel Psychology, 31*(4), 665–699.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes*(14th ed.). McGraw-Hill.

Greenberg, J. (2002). *Comprehensive stress management* (7th ed.). McGraw-Hill.

Handoko, T. H. (2014). *Manajemen*. BPFE Yogyakarta.

Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (2010). *Organizational behavior and management*. McGraw-Hill.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Organizational behavior* (10th ed.). McGraw-Hill.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.

Lee, Y., Chen, M., & Park, S. (2024). Workplace stress and productivity in the digital era: A systematic review. *International Journal of Occupational Health Psychology, 12*(1), 1–15.

Luthans, F. (2011). *Organizational behavior* (12th ed.). McGraw-Hill.

Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

McGregor, R., Johnson, T., & Smith, L. (2021). The relationship between job stress and productivity: Evidence from U.S. companies. *Journal of Work and Stress Studies, 15*(3), 210–225.

Moekijat. (2010). *Pengantar manajemen*. Mandar Maju.

Nawawi, H. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Gadjah Mada University Press.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior* (16th ed.). Pearson Education.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.

Simanjuntak, P. J. (2011). *Produktivitas kerja*. UI Press.

Sutrisno, E. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.

Swastha, B. (2010). *Pengantar bisnis modern*. Liberty.

Syarif, M. (2009). *Produktivitas tenaga kerja*. Rineka Cipta.

Wijono, S. (2017). *Psikologi industri dan organisasi: Dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.

World Health Organization. (2010). *Workplace stress: A collective challenge*. WHO.

Yerkes, R. M., & Dodson, J. D. (1908). The relation of strength of stimulus to rapidity of habit formation. *Journal of Comparative Neurology and Psychology, 18*, 459–482.