

Hubungan Antara Stress Kerja dengan Produktivitas kerja pada Karyawan

The Correlation Between Work Stress and Work Productivity for Employees

Khairuddin*

Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

*Corresponding author: E-mail: khairuddin@staff.uma.ac.id

Abstrak

Produktivitas kerja adalah faktor penting dalam menyokong perputaran roda bisnis pada suatu perusahaan, produktivitas kerja merupakan suatu kemampuan untuk memperoleh hasil yang maksimal dari adanya fasilitas yang tersedia pada perusahaan dengan penghasilan *output* yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Telah banyak dilakukan penelitian mengenai hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja, namun pada jurnal penelitian, didapatkan hasil yang berbeda-beda, oleh karena alasan tersebut penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam mengenai hubungan stres kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan dengan menggunakan pendekatan studi meta-analisis. Penelitian ini melakukan revidu yang melibatkan 10 jurnal penelitian yang berhubungan dengan stres kerja dan produktivitas kerja pada 10 tahun terakhir, dengan jumlah total responden sebanyak 794. Hasil dari penelitian studi meta-analisis ini menunjukkan adanya korelasi yang *small effect size* sebesar $r = 0,02$ (95% CI=-0.456,0.482) *confidence* intervalnya akan ada heterogeneity $I^2 = 97,8\% > 80\%$, makadari itu meta-analisis ini menggunakan *random effects* dari hasil tersebut menggambarkan bahwa stres kerja pada karyawan berkorelasi dengan produktivitas kerja secara langsung dikarenakan memiliki *small effect size*, hal ini disebabkan adanya faktor-faktor lain yang memiliki efek (pengaruh) akan variabel produktivitas kerja.

Kata Kunci: Stres kerja; Produktivitas Kerja; Karyawan; Meta-Analisis

Abstract

Work productivity is an important factor in supporting the business cycle in a company, work productivity is the ability to obtain maximum results from the facilities available at the company with optimal output income even if possible maximum. Many studies have been conducted on the correlation between work stress and work productivity, but in research journals, different results are obtained, for this reason this study aims to examine more deeply the correlation between work stress and work productivity in employees by using a meta-study approach. -analysis. This study conducted a review involving 10 research journals related to work stress and work productivity in the last 10 years, with a total number of 794 respondents. The results of this meta-analysis study indicate a small effect size correlation of $r = 0.02$ (95% CI=-0.456,0.482) the confidence interval will have heterogeneity $I^2 = 97.8\% > 80\%$, therefore this meta-analysis using random effects from these results illustrates that work stress on employees correlates with work productivity directly because has a small effect size, this is due to other factors that have an effect (influence) on work productivity variables.

Keywords: work stress; Work productivity; Employee; Meta-Analysis

PENDAHULUAN

Setiap individu ketika terikat pada suatu kelompok ataupun organisasi, dapat menjadi suatu sumber stress bagi individu lain. Begitupula dalam dunia kerja, setiap karyawan dapat menjadi sumber stres bagi karyawan lainnya yang berada dalam satu perusahaan.

Apabila tingkat beban pekerjaan yang diterima oleh karyawan melebihi dari kemampuan karyawan maka akan menyebabkan *overload job*, sehingga karyawan akan mudah merasakan kelelahan yang sangat berlebihan. Hal tersebut sangat memungkinkan kinerja dan produktivitas karyawan akan menurun.

Output yang dihasilkan oleh karyawan lah yang menyokong berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam menjalankan roda bisnis. Seseorang karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggilah yang dapat mampu menghasilkan produk-produk yang sesuai dengan ketentuan ataupun kualifikasi yang ditetapkan oleh perusahaan dengan tidak memakan waktu yang lebih lama dari waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Menurut Damri (2017) dikatakan bahwa tingkatan hasil produktivitas yang dirasakan setiap sumber daya manusia dalam bekerja dapat mempengaruhi timbulnya sebuah permasalahan dalam organisasi, sehingga produktivitas dari karyawan-karyawan harus dapat dikelola dengan baik agar produktivitasnya tidak menurun.

Karyawan adalah aset yang penting bagi suatu perusahaan, dikarenakan karyawan adalah peran utama untuk memutar roda perkembangan bisnis dari

suatu perusahaan, pastinya akan sangat merugikan perusahaan jika karyawan-karyawannya memiliki produktivitas kerja yang rendah.

Menurut Siagian (dalam Budiwati & Shinuranti, 2021) produktivitas kerja merupakan suatu kemampuan untuk memperoleh sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan penghasilan *output* yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal, maka dari itu suatu produktivitas kerja pada karyawan dapat dikatakan tercapai apabila karyawan dapat melakukannya dengan maksimal diiringi juga dengan kinerja hingga dapat menghasilkan suatu produk kerja yang maksimal.

Setiap perusahaan pastinya menginginkan karyawan-karyawannya mempunyai produktivitas kerja yang maksimal, agar nantinya perusahaan dapat mencapai tujuan dari rencana yang telah ditetapkan dengan baik, tanpa ada kendala. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Seotrisno (dalam Matindas et al., 2018) yaitu (1) Beban kerja (2) Ketidaknyamanan kerja (3) Stres akibat kerja (4) Kelelahan objektif (5) Kelelahan subjektif (6) Penyakit akibat kerja (6) Kecelakaan kerja.

Menurut Ssaefullah, dkk (dalam Wulansari & Wijono, 2020) menurunnya produktivitas kerja dipengaruhi oleh adanya (1) kelelahan kerja (2) Target yang terlalu tinggi (3) Tuntutan terhadap peran yang kurang jelas (4) Tekanan (stres) (5) Minimnya waktu (6) Beban kerja yang berlebihan (7) Pesanan yang meningkat dengan tenaga kerja yang sedikit sehingga memaksa karyawan untuk bekerja lembur.

Terdapat juga beberapa faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dari para karyawan namun dalam penelitian ini ingin melihat lebih lanjut mengenai faktor stres kerja, berdasarkan penelitian terdahulu mengenai hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja, dari hasil penelitian yang didapatkan oleh peneliti, peneliti menemukan hasil dari tiap penelitian tersebut berbeda-beda.

Stres kerja sebagai salah satu faktor yang juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja juga memegang peran penting, dikarenakan jika seorang karyawan memiliki tingkat stres yang tinggi pada pekerjaannya maka akan dapat menimbulkan produktivitas kerja yang menurun. Maka dari itu pimpinan perusahaan harus mampu mengelola stres dari tiap tiap karyawannya, menyesuaikan beban pekerjaan, dan memberikan waktu untuk beristirahat untuk para karyawannya

Berdasarkan hasil penelitian Sunarto (2019) didapatkan hasil bahwa ada hubungan yang kuat antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan di Pt. Bank Mandiri Cluster Cilegon I dengan nilai korelasi (r) sebesar 0,60, hal ini berarti nilai korelasi yang didapatkan cukup tinggi.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Matindas dkk (2018) didapatkan hasil bahwa ada hubungan antara beban kerja fisik dan stres kerja dengan produktivitas kerja dengan nilai *correlation* (r) sebesar 0,680.

Sedangkan berdasarkan penelitian hasil penelitian Salmon (2014) didapatkan hasil bahwa tidak terdapat hubungan yang bermakna antara stres kerja dengan

produktivitas kerja pada karyawan Pt. Tirta Investama Airmadidi.

Berdasarkan penelitian-penelitian diatas terdapat perbedaan antara hasil dari tiap-tiap peneltiian yang dilakukan, maka dari itu peneliti ingin melihat lebih jauh mengenai hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan dengan menggunakan pendekatan studi meta-analisis, yang dimana ini bertujuan untuk melihat lebih jauh lagi

METODE PENELITIAN

Pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti, peneliti telah melakukan penelusuran jurnal penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian menemukan hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan, pada penelitian ini peneliti mendapatkan data (jurnal penelitian) diperoleh dari *Google Scholar* dan *Researchgate* juga beberapa dari website jurnal-jurnal.

Peneliti menemukan 10 jurnal penelitian yang berkaitan dengan hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan, dan 10 jurnal tersebut telah dipublikasikan menggunakan bahasa Indoneisa kemudian jurnal-jurnal tersebut telah memuat adanya total dari responden (N) serta adanya hasil korelasi (r).

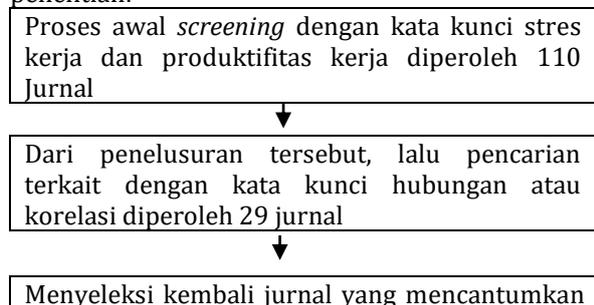
Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah meta-analisis. Meta-Analisis merupakan penelitian yang menggunakan penelitian yang telah ada dan telah dgunakan oleh penelitian lalu dianalisis kembali secara sistematis dan kuantitatif untuk memperoleh sebuah

hasil kesimpulan. Meta-Analisis menurut Card, 2012 (Utami & Helmi, 2017) adalah suatu bentuk penelitian dari beberapa penelitian yang sudah dilakukan dan berfokus pada hasil yang telah ditemukan didalam penelitian-penelitian tersebut.

Pada penelitian ini peneliti menganalisis data dengan menggunakan website *Meta-mar (free Online Meta-Analysis Service)* dan menggunakan pedoman PRISMA (*Preferred Reposrting Items for Systematic Review and Meta Analysis*) serta MARS (*MetaAnalysis Reporting Standards*).

Kemudian kriteria dari jurnal yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu jurnal dalam 10 tahun terakhir yang menggunakan metode kuantitatif korelasi. Berikut:

gambar 1 skema proses pencarian jurnal pada penelitian:



metode kuantitatif korelasi dan nilai korelasinya didapatkan 10 jurnal

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan penelusuran oleh peneliti, peneliti memperoleh jurnal penelitian yang berhubungan sebanyak, 110 jurnal terkait stres kerja dan produktifitas kerja. Setelah itu peneliti memfokuskan penelusurannya pada jurnal hubungan atau korelasi stres kerja dan produktifitas kerja, kemudian diperoleh sebanyak 24 jurnal penelitian, setelah itu peneliti melakukan seleksi kembali yang pada akhirnya didapatkan 10 jurnal yang kemudian dipakai didalam penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan 10 jurnal dengan jumlah responden sebanyak 794, jurnal yang digunakan oleh peneliti hanya yang berasal dari negara Indonesia saja, jumlah sampel bervariasi dari 30 hingga 196. hasil penelusuran koefisien korelasi, jumlah sampel serta data jurnal yang sudah digunakan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1: Hasil Penelusuran Data Penelitian

Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Sample Size	Korelasi
Ading Sunarto, (2019)	Hubungan Stress Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri Cluster Cilegon I	180	0,60
Rygienia Matindas, lery Fransil South, Jeini Ester Nelwan, (2018)	Hubungan Antara Beban Kerja Fisik Dan Stres Kerja Dengan Produktivitas Pekerja Di Pt. Adhi Karya (Persero) Tbk	87	0,764
Falentin Rade Jaga, (2018)	Hubungan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada Pg Kebon Agung Pakisaji Malang	30	-0,904

Eka Gerhana Wulansari, Sutarto Wijono, (2020)	Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT Politama Pakindo Ungaran	54	0,375
Irsan Sabihi, Indra Jaya, Herman, (2019)	Hubungan Stres Kerja Dengan Produktivitas Pegawai Pabrik Pt. Megah Nusantara Perkasa	60	0,656
Gadis Wisudawati Yunia Putri, Abdul Rohim Tualeka, (2014)	Hubungan Antara Stres Kerja dengan Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja di CV. "X"	35	0,495
Fatimatuz Zuhroh1, Khusnul Aini1, Dwi Nur Aini, (2019)	Hubungan Stres Kerja Dengan Produktivitas Pegawai Pabrik	196	-0,623
Moh. Maqbul Mawardi, (2017)	Hubungan Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Sortir Di Pt. Marinal Indoprime	60	-0,618
Neti Edyun Saputri, (2012)	Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan	58	-0,514
Natalia, Sutarto Wijono, Jusuf Tjahjo Purnomo, (2015)	Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Keryawan Bagian Produksi Cv. Luxindo Kota Cirebon	34	0,223

Pengujian data meta-analisis ini dilakukan dengan menggunakan *website Meta-mar (Free Online Meta-Analysis Service)* kemudian peneliti memasukkan judul penelitian jumlah subjek yang digunakan dan hasil dari korelasi dari tiap tiap penelitian.

Selanjutnya hasil outputnya memuat beberapa hal yaitu *Inconsistency (I2)*, *Hedges-olkin random* atau *fixed effects* dan *Foresplot*. Untuk mengetahui bagian yang menunjukkan hasil besaran efek yakni dengan melihat hasil *hedges-olkin random* atau *fixed effects*.

Kemudian untuk menentukan antara *random* atau *fixed* dengan melihat berapa besar persentase inkonsistensi (*I2*). Apabila hasil inkonsistensi memiliki persentase kurang dari sama dengan

80% maka *fixed effects* yang digunakan. Akan tetapi, apabila nilai persentasenya lebih dari 80% maka *random effects* yang digunakan. Untuk korelasi meta-analisis perhitungannya apabila nilai *effects size* berada dibawah 0,1 dan berada sampai rentang 0,3 maka memiliki small effects size. Sementara apabila nilai effects size berada pada rentang 0,3 sampai 0,5 maka memiliki medium effects size. Kemudian jika nilai effects size lebih dari 0,5 maka memiliki large effects size.

Berdasarkan data dari 10 jurnal diatas yang telah dihitung maka studi korelasi pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubunganyang positif antara motivasi berprestasi dengan produktivitas kerja.

Berikut merupakan tabel lampiran hasil perhitungan meta-analisis dan hasil *fixed effects* dan *random effect models* menggunakan *website Meta-mar (Free Online Meta-Analysis Service)*.

Tabel 2. Hasil Fixed dan Random Effects Models

	Fisher Z	r	SE	95%CI	z score	p value	Heterogeneity
Fixed Effect Model	0.06	0.06	0.036	[-0.015, 0.126]	1.551	0.1209	$I^2=97.8999999999$ 9999% $\text{Chi}^2=432.247$, $df=9$ 9999% $\text{Tau}^2=0.656$
Random Effect Model	0.02	0.02	0.026	[-0.456, 0.482]	0.065	0.9483	

Hasil statistik menunjukkan inkonsistensi sebesar 97,8% > 80%, maka *random effects* yang dipilih. Berdasarkan perhitungan meta-analisis diatas, dapat disimpulkan juga bahwa ada hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja, dengan $\rho = 0,9483$. Kemudian nilai *random effects size* yaitu sebesar 0.02 (95% CI=-0.456,0.482) yang berarti terdapat *small effect size* antar stres kerja dengan produktivitas kerja, hal ini berarti stres kerja hanya memberikan pengaruh kecil pada produktivitas kerja dari karyawan di suatu perusahaan.

Hal tersebut diakibatkan adanya faktor-faktor lain yang juga dapat memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja seperti Beban kerja, ketidaknyamanan kerja, kelelahan objektif, kelelahan subjektif, penyakit akibat kerja, kecelakaan kerja, kelelahan kerja, target yang terlalu tinggi, tuntutan terhadap peran yang kurang jelas, minimnya waktu, beban kerja yang berlebihan, pesanan yang meningkat dengan tenaga kerja yang sedikit sehingga memaksa karyawan untuk bekerja lembur.

Penjelasan diatas juga sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Indriastuti (2010) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara motivasi berprestasi dengan produktivitas kerja. Kemudian penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rofiqul dan damanik (2018) dimana hasil penelitian juga menunjukkan adanya hubungan yang positif juga signifikan antara Motivasi berprestasi dengan Produktivitas kerja di MAS Nurul Iman Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu.

Bukan hanya motivasi berprestasi saja, namun ada juga penelitian dari faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja, hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Miradzky (2014) dimana hasil penelitian yang didapatkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara semangat kerja dengan produktivitas kerja.

Maka dengan demikian pada penelitian meta-analisis antara stres kerja dengan produktivitas kerja hanya memberikan efek yang kecil (*small effect size*), disebabkan oleh adanya faktor lain yang memberikan pengaruh kepada produktivitas kerja para Karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki *small effects size* dalam mempengaruhi produktivitas kerja Karyawan, dimana stres kerja memberikan efek yang kecil meskipun dapat diartikan sebagai suatu hal yang signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan.

Saran yang disarankan kepada para peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan penelitian studi meta-analisis ini adalah agar penulis dapat mengategorikan responden penelitian secara lebih spesifik, dikarenakan perbedaan tingkat rumitnya suatu Karyawanan dari tiap tiap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiwati, S., & Shinuranti, I. (2021). Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*.
- Indriastuti, M. (2010). Hubungan Produktivitas Kerja pada Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk-Kantor Cabang Sidoarjo. *Jurnal Psikologi*.
- Jaga, F. R. (2018). *Hubungan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada Pg Kebon Agung Pakisaji Malang*.
- Matindas, R., Suoth, L. F., & Nelwan, J. E. (2018). Hubungan Antara Beban Kerja Fisik Dan Stres Kerja Dengan Produktivitas Pekerja Di Pt. Adhi Karya (Persero) Tbk. *Jurnal Kesmas*, 7(5), 1-7. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/21959>
- Mawardi, M. M. (2017). Hubungan Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Sortir Di Pt. Marinal Indoprma. *Bayan Lin-Naas: Jurnal Dakwah Islam*, 1(1), 21-41. <http://ejournal.idia.ac.id/index.php/bayanlinnaas/article/view/136>
- Miradzky, Z. (2014). *Hubungan Antara Semangat Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt Nittoh Presisi Indonesia*.
- Natalia, Wijono, S., & Purnomo, J. T. (2015). *Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Keryawan Bagian Produksi Cv. Luxindo Kota Cirebon*.
- Putri, G. W. Y., & Tualeka, A. R. (2014). Hubungan Antara Stres Kerja dengan Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja di CV. "X." *The Indonesian Journal of Occupational Safety , Health and Environment*, 1(1), 144-154. <http://journal.unair.ac.id/filerPDF/kklke8ac3378d32full.pdf>
- Ritonga, B., & Damanik, A. (2018). Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di Mas Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Keislaman*, 7(1), 62-73.
- Sabihi, I., Jaya, I., & Herman. (2019). Hubungan Stres Kerja Dengan Produktivitas Pegawai Pabrik Pt. Megah Nusantara Perkasa. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 5(1), 19. <https://doi.org/10.26714/jkj.5.1.2017.19-24>
- Salmon, M., Kawatu, P. A. T., & Lampus, B. S. (2014). Hubungan Antara Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Tirta Invstama Airmadidi. *Kesmas*.
- Saputri, N. E. (2012). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. In *Universitas Muhammadiyah Surakarta* (Issue Kolisch 1996).
- Sunarto, A. (2019). Hubungan Stress Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri Cluster Cilegon I. *JURNAL Semarang*, 2(3), 1. <https://doi.org/10.32493/smk.v2i3.3478>
- Wulansari, E. G., & Wijono, S. (2020). Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT Politama Pakindo Ungaran. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v5i1.5002>
- Zuhroh, F., Aini, K., & Aini, D. N. (2019). Hubungan Stres Kerja Dengan Produktivitas Pegawai Pabrik. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 5(1), 19. <https://doi.org/10.26714/jkj.5.1.2017.19-24>