

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang muncul ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang dirasakan melebihi kemampuan, sumber daya, atau kapasitas yang dimilikinya untuk mengatasinya. Dalam konteks organisasi, stres kerja dipahami sebagai respons adaptif yang melibatkan reaksi emosional, kognitif, dan fisiologis terhadap tekanan yang bersumber dari lingkungan kerja, tuntutan tugas, maupun sistem organisasi. Ketika individu menilai tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan atau dukungan yang tersedia, maka kondisi tersebut dapat menimbulkan ketegangan yang berdampak pada kesejahteraan dan performa kerja. Stres kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi objektif pekerjaan, tetapi juga oleh persepsi individu terhadap tekanan yang dialami serta kemampuannya dalam menghadapi tuntutan tersebut (Singh J, et al., 2016).

Salah satu kerangka teoritis yang banyak digunakan untuk menjelaskan stres kerja adalah *Job Demands–Resources* (JD-R) Model. Model ini menyatakan stres kerja muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*). Tuntutan pekerjaan mencakup beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, tuntutan emosional, serta konflik peran, sedangkan sumber daya pekerjaan meliputi dukungan sosial, otonomi kerja, umpan balik, serta kesempatan pengembangan diri. Ketika tuntutan pekerjaan tinggi tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai, individu akan mengalami kelelahan emosional dan tekanan psikologis yang berujung pada stres kerja. Sebaliknya, ketersediaan sumber daya yang cukup dapat membantu individu mengelola tuntutan pekerjaan dan mengurangi dampak negatif stres terhadap kesehatan dan produktivitas (Bakker & Demerouti, 2017).

Selain itu, stres kerja juga dapat dijelaskan melalui *Transactional Theory of Stress* yang dikemukakan oleh Lazarus dan Folkman (1984). Teori ini memandang stres sebagai hasil interaksi antara individu dan lingkungannya, di mana pengalaman stres sangat ditentukan oleh proses penilaian kognitif individu. Individu terlebih dahulu melakukan penilaian primer untuk menentukan apakah suatu tuntutan pekerjaan dipersepsikan sebagai ancaman, tantangan, atau tekanan, kemudian dilanjutkan dengan penilaian sekunder terkait kemampuan dan sumber daya yang dimiliki untuk mengatasi tuntutan tersebut. Stres kerja akan muncul apabila individu menilai tuntutan pekerjaan lebih besar dibandingkan kemampuan *coping* yang dimilikinya. Dengan demikian, teori ini menekankan stres kerja bersifat subjektif dan sangat dipengaruhi oleh persepsi individu terhadap situasi kerja (Lazarus & Folkman, 1984; dikaji kembali dalam konteks modern oleh berbagai penelitian organisasi).

Berdasarkan berbagai teori tersebut, dapat disimpulkan stres kerja merupakan fenomena kompleks yang dipengaruhi oleh interaksi antara tuntutan pekerjaan, ketersediaan sumber daya, tingkat kontrol individu, serta persepsi dan kemampuan *coping* karyawan. Pemahaman terhadap teori stres kerja menjadi penting bagi organisasi sebagai dasar dalam mengidentifikasi sumber tekanan kerja dan merancang strategi pengelolaan stres yang efektif guna menjaga kesehatan, kesejahteraan, serta produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

2.2. Stres Kerja

Stres pada dasarnya dapat dipahami sebagai suatu bentuk tekanan yang dialami individu. Stres kerja tercermin dari munculnya perasaan tertekan yang berlangsung secara terus-menerus serta keengganan individu untuk datang dan menjalankan aktivitas kerja. Kondisi tersebut muncul ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang dirasakan berat dan sulit untuk dihadapi secara optimal (Ehsan dan Ali, 2019). Menurut Asih *et al.* (2018), menjelaskan stres kerja muncul akibat adanya

ketidakseimbangan antara tuntutan yang dihadapi dengan sumber daya yang dimiliki oleh individu. Semakin besar kesenjangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu, maka tingkat stres yang dirasakan akan semakin meningkat dan berpotensi menimbulkan ancaman bagi kondisi fisik maupun psikologis individu.

Menurut Robbins dan Judge (2022), stres kerja merupakan suatu keadaan di bawah tekanan yang dapat memicu munculnya emosi negatif dan berdampak terhadap perilaku, kondisi psikologis, serta fisik individu. Stres kerja dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis, yaitu stres karena tantangan dan stres karena penghambat. Stres karena tantangan, seperti beban kerja dan batas waktu pekerjaan, dalam batas tertentu dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan kerja, dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, stres karena penghambat, seperti birokrasi yang berbelit, konflik peran, serta tanggung jawab yang tidak jelas, cenderung berdampak negatif terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterlibatan karyawan, dan produktivitas, serta meningkatkan keinginan karyawan untuk menarik diri dari pekerjaan.

Stres kerja sering muncul akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki oleh karyawan, serta kapasitas individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu, karyawan akan lebih rentan mengalami tekanan psikologis yang berkepanjangan (Silviyani *et al.*, 2025). Stres kerja dapat memengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan yang berdampak mengurangi kemampuan individu dalam mempertahankan konsentrasi dan efektivitas kerja, sehingga berimplikasi pada penurunan produktivitas (Octasyilva & Musyaffa, 2023).

2.3. Faktor-Faktor Stres Kerja

Berdasarkan penelitian yang dikutip oleh Ehsan dan Ali (2019), yaitu Rehman *et al.* (2010), Bacharach *et al.* (1991), Luthans (2011), Karasek Jr. (1979), serta Beehr dan Bhagat (1985), penyebab stres kerja terdiri atas tiga variabel utama, yaitu:

1. Beban kerja berlebih (*work overload*).

Variabel ini mengacu pada situasi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas serta sumber daya yang dimiliki karyawan. Kondisi tersebut tercermin melalui tingginya beban pekerjaan, adanya target yang sulit dicapai, serta lamanya jam kerja tanpa disertai waktu istirahat yang memadai. Karyawan yang mengalami beban kerja berlebih sering kali merasa kewalahan dan tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan seluruh tanggung jawabnya.

2. Konflik peran (*role conflict*)

Konflik peran terjadi ketika seorang karyawan dihadapkan pada berbagai ekspektasi dan tuntutan pekerjaan yang saling bertentangan. Hal ini dapat berupa ketidaksesuaian antara nilai pribadi dan tuntutan pekerjaan, pertentangan dalam cara melaksanakan suatu peran, ataupun benturan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan dalam situasi tersebut sering kali merasa terjebak di antara berbagai harapan yang tidak selaras.

3. Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*)

Variabel ini muncul ketika batasan, tanggung jawab, dan tujuan pekerjaan tidak didefinisikan dengan jelas. Karyawan mengalami kebingungan mengenai apa yang sebenarnya diharapkan darinya, bagaimana cara melakukan pekerjaannya dengan benar, serta bagaimana produktivitasnya akan dinilai. Ketidakjelasan tersebut menciptakan ketidakpastian yang menyebabkan karyawan kesulitan dalam mengarahkan usaha dan menetapkan prioritas kerjanya.

Selain tiga faktor utama tersebut, penelitian Matthews (2001), yang dikutip dalam Ehsan dan Ali (2019), meninjau beberapa faktor tambahan yang berpotensi meningkatkan stres kerja, antara lain:

1. Faktor lingkungan (*The Environment*)

Kondisi lingkungan sekitar dapat menimbulkan tekanan yang tinggi serta berbagai tuntutan yang memaksa individu untuk menyesuaikan diri. Stres lingkungan meliputi kondisi cuaca ekstrem, kebisingan, polusi udara,

kemacetan lalu lintas, lingkungan yang tidak aman, kualitas tempat tinggal yang buruk, hingga ancaman kriminalitas. Faktor-faktor tersebut dapat mengganggu kenyamanan dan rasa aman seseorang sehingga memicu stres yang berkelanjutan.

2. Faktor Sosial (*Social Stressors*)

Stres sosial timbul dari berbagai tuntutan dan tanggung jawab yang melekat pada peran sosial seseorang, seperti menjadi orang tua, pasangan, pengasuh, maupun karyawan. Contoh stresor sosial antara lain batas waktu pekerjaan yang ketat, masalah keuangan, wawancara kerja, perbedaan pendapat, kehilangan orang terdekat, perceraian, serta tanggung jawab dalam pengasuhan bersama. Ketidakseimbangan dalam memenuhi berbagai peran sosial tersebut dapat menimbulkan tekanan emosional yang signifikan.

3. Faktor Fisiologis (*Physiological*)

Faktor fisiologis berkaitan dengan perubahan atau kondisi fisik tubuh yang dapat memicu stres. Contohnya meliputi pertumbuhan pesat pada masa remaja, menopause, penyakit, proses penuaan, melahirkan, cedera, keterbatasan aktivitas fisik, kebiasaan konsumsi makanan yang tidak sehat, serta gangguan pola tidur. Kondisi-kondisi tersebut dapat menimbulkan ketegangan internal yang berdampak pada kesehatan mental maupun fisik.

4. Faktor Psikologis (*Thoughts*)

Cara seseorang berpikir dan menafsirkan suatu situasi memiliki peran penting dalam menentukan tingkat stres yang dirasakan. Otak dapat memandang suatu peristiwa sebagai menegangkan, sulit, menyakitkan, atau justru menyenangkan, tergantung pada bagaimana individu menilainya. Dengan demikian, bukan hanya peristiwa itu sendiri yang menimbulkan stres, tetapi cara berpikir dan persepsi individu terhadap peristiwa tersebut yang menjadi faktor utama dalam pembentukan stres.

2.4. Jenis-Jenis Stres Kerja

Menurut Taylor (1995) dalam Ehsan dan Ali (2019), stres dibedakan menjadi empat jenis, yaitu:

1. Stres akut (*Acute Stress*)

Stres akut merupakan bentuk stres yang paling umum terjadi serta mudah dikenali. Jenis stres ini muncul ketika seseorang menyadari secara jelas penyebab dari tekanan yang dialaminya. Umumnya, stres akut bersifat sementara dan akan mereda setelah pemicu stres berakhir, sehingga tubuh dapat kembali ke kondisi normal.

2. Stres traumatis (*Traumatic Stress*)

Stres traumatis merupakan bentuk stres berat yang timbul akibat pengalaman ekstrem. Meskipun sebagian individu dapat pulih setelah fase awal guncangan emosional berlalu, sebagian lainnya tetap mengalami gejala psikologis dan fisik yang berkepanjangan. Kondisi ini dikenal sebagai gangguan stres pasca trauma (*post-traumatic stress disorder* atau *PTSD*). Gejalanya dapat berupa kilas balik terhadap peristiwa traumatis, mimpi buruk, penghindaran terhadap situasi yang mengingatkan pada trauma, kewaspadaan berlebihan, serta peningkatan ketegangan emosional.

3. Stres kronis (*Chronic Stress*)

Stres kronis menggambarkan tekanan berkepanjangan yang tidak memiliki titik akhir yang jelas. Jenis stres ini berlangsung secara terus-menerus sehingga menguras tenaga serta ketahanan mental seseorang dari hari ke hari, bahkan dapat terjadi selama bertahun-tahun. Jika tidak ditangani, stres kronis dapat merusak kesehatan fisik maupun emosional, menimbulkan kelelahan ekstrem, dan dalam beberapa kasus dapat berujung fatal.

4. Stres akut episodik (*Episodic Acute Stress*)

Stres akut episodik dialami oleh individu yang hidupnya cenderung kacau, penuh tekanan, dan sulit dikendalikan. Mereka tampak selalu terburu-buru, sering terlambat, mengerjakan terlalu banyak hal secara bersamaan, serta terus-menerus menghadapi tuntutan yang tinggi. Individu yang mengalaminya sering kali belum menyadari mereka sedang berada dalam kondisi stres yang tinggi atau justru menganggapnya sebagai hal yang normal dalam kehidupan sehari-hari.

2.5. Dampak Stres terhadap Produktivitas

Produktivitas merujuk pada kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa dengan memanfaatkan berbagai sumber daya, serta kompetensi individu dari setiap karyawan. Suatu aktivitas dikatakan produktif apabila pemanfaatan sumber daya tersebut mampu menghasilkan produktivitas yang efektif dan efisien, sekaligus mencapai tujuan yang telah ditentukan (Hayatun & Ernawati, 2022). Salah satu aspek yang memengaruhi produktivitas adalah tingkat stres kerja.

Stres kerja dapat timbul akibat tingginya beban kerja, yang berpotensi menurunkan produktivitas serta mengurangi minat karyawan terhadap pekerjaan yang dijalani (Suliantoro, 2021). Selain itu, stres kerja juga dapat muncul dari kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan individu, sehingga karyawan merasa tertekan saat menghadapi tugas. Oleh karena itu, beban kerja karyawan perlu mendapat perhatian dari seluruh perusahaan, karena beban yang melebihi kapasitas dapat berdampak negatif pada produktivitas dan produktivitas.

Stres kerja memunculkan berbagai respons negatif yang tercermin pada kondisi emosional, perilaku, dan fisiologis karyawan, seperti ketidakstabilan emosi, kegelisahan, gangguan tidur, kecemasan, serta meningkatnya tekanan darah. Kondisi-kondisi tersebut secara bertahap menguras energi dan kapasitas individu dalam menjalankan peran kerjanya, sehingga karyawan mengalami kesulitan untuk

mempertahankan konsentrasi, ketahanan mental, dan produktivitas. Akibatnya, tuntutan pekerjaan dan ekspektasi organisasi menjadi semakin sulit dipenuhi karena karyawan berada dalam keadaan kelelahan yang bersifat fisik, psikologis, maupun organisasional (Ehsan *et al.*, 2019).

Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat berkembang menjadi permasalahan kesehatan yang lebih serius. Tekanan kerja yang berlangsung secara terus-menerus berpotensi memicu gangguan kesehatan mental seperti kecemasan dan depresi, sekaligus memperburuk kondisi fisik melalui gangguan tidur, masalah pencernaan, serta peningkatan risiko penyakit *kardiovaskular*. Dampak tersebut tidak hanya merugikan individu, tetapi juga memengaruhi aspek operasional organisasi. Karyawan yang berada dalam kondisi stres cenderung mengalami penurunan produktivitas, meningkatnya frekuensi kesalahan kerja, serta tingginya risiko kecelakaan di tempat kerja, yang pada akhirnya mengganggu efektivitas dan efisiensi proses kerja secara keseluruhan (Octasyilva & Musyaffa, 2023). Kondisi ini pada akhirnya berdampak langsung terhadap penurunan produktivitas.

Berdasarkan Nadeem *et al.* (2011) yang dikutip oleh Satrianto dan Kenny (2019), stres kerja memberikan dampak negatif terhadap produktivitas karyawan. Stres kerja muncul dari berbagai yang saling memiliki hubungan signifikan. Tingkat stres yang dialami berkaitan dengan beban kerja serta faktor-faktor organisasi lainnya. Dampak stres ini bersifat psikologis dan sosial, sehingga dapat menurunkan produktivitas.

2.6. Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan merujuk pada kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan *output* berupa barang atau jasa secara efektif dan efisien. Produktivitas umumnya dipahami sebagai rasio antara hasil kerja (*output*) dan penggunaan sumber daya (*input*) seperti waktu, tenaga, serta kemampuan individu, yang mencerminkan

sejauh mana sumber daya dimanfaatkan secara optimal (Singh & Chaudhary, 2022). Produktivitas dalam konteks organisasi tidak hanya diukur dari jumlah *output* yang dihasilkan, tetapi juga mencakup kualitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, kemampuan adaptasi terhadap perubahan proses kerja, serta kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Produktivitas karyawan merupakan ukuran efisiensi dan efektivitas kontribusi tenaga kerja dalam mendukung keberhasilan operasional perusahaan. Produk atau hasil kerja yang dihasilkan diharapkan mencerminkan optimalisasi waktu, sumber daya, keterampilan, dan kualitas kerja, sehingga produktivitas menjadi indikator penting dalam menilai produktivitas organisasi (Campbell, 2020 dalam Halim, 2025). Produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, seperti lingkungan kerja, kesejahteraan karyawan, motivasi, disiplin kerja, serta kondisi kesehatan dan keselamatan kerja. Optimalisasi faktor-faktor tersebut secara terpadu berpotensi meningkatkan produktivitas karyawan dan memberikan dampak positif terhadap produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Produktivitas karyawan dapat dipandang sebagai indikator efisiensi, efektivitas, dan keberlanjutan produktivitas tenaga kerja dalam menghasilkan *output* berkualitas, yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pemahaman yang komprehensif mengenai produktivitas ini menjadi dasar penting bagi organisasi dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

2.7. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Ehsan dan Ali (2019) berjudul *“The Impact of Work Stress on Employee Productivity: Based in the Banking Sector of Faisalabad, Pakistan”* bertujuan untuk menelaah dampak stres kerja terhadap produktivitas karyawan pada sektor perbankan. Pendekatan kuantitatif dan analisis regresi, hasil penelitian menunjukkan stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap

produktivitas karyawan. Tiga faktor utama penyebab stres kerja adalah beban kerja berlebih, konflik peran, dan ketidakjelasan peran. Temuan penelitian menunjukkan peningkatan tingkat stres kerja berpotensi menurunkan motivasi, konsentrasi, serta komitmen karyawan dalam melaksanakan tugas. Penelitian ini relevan dengan penelitian penulis karena keduanya sama-sama mengkaji pengaruh stres kerja terhadap produktivitas. Namun, penelitian ini difokuskan pada karyawan perempuan di Papua dengan mempertimbangkan faktor sosial-budaya serta beban peran ganda yang dihadapi oleh perempuan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari et al., (2021) dengan judul *“The Relationship Between Job Stress And Employee Performance In Manufacturing Industry In Indonesia”* bertujuan untuk menelaah pengaruh stres kerja terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan manufaktur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap produktivitas. Karyawan yang mengalami stres cenderung mengalami penurunan kemampuan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu serta menurunnya efisiensi kerja. Temuan tersebut relevan dengan penelitian penulis karena sama-sama menyoroti hubungan antara stres kerja dan produktivitas.

Penelitian yang dilakukan oleh Ganster dan Rosen (2013) mengkaji hubungan antara stres kerja dengan kinerja dan produktivitas karyawan melalui pendekatan kuantitatif berbasis analisis empiris. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi cenderung berdampak negatif terhadap produktivitas karyawan, seperti menurunnya konsentrasi, meningkatnya kesalahan kerja, serta berkurangnya motivasi dan kepuasan kerja. Temuan tersebut memperkuat pandangan bahwa pengelolaan stres kerja menjadi faktor penting dalam menjaga kinerja dan produktivitas karyawan, meskipun konteks dan objek penelitian berbeda dengan penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Santos (2018) dengan judul *“Work Stress and Its Effect on Employee Performance in Retail Industry”* juga menelaah pengaruh stres

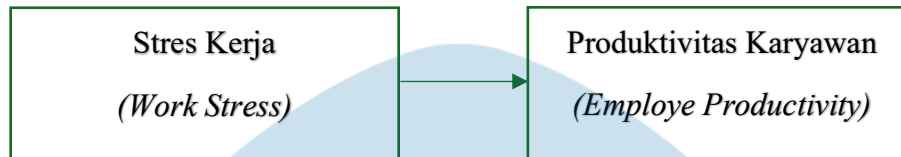
kerja, khususnya pada sektor industri ritel. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan stres kerja berdampak negatif terhadap produktivitas karyawan, yang ditunjukkan melalui menurunnya kualitas pelayanan, keterlambatan penyelesaian tugas, serta rendahnya tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Temuan ini menegaskan stres kerja secara signifikan memengaruhi performa karyawan secara keseluruhan dan relevan sebagai referensi pendukung penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Surachman, R. (2025) dengan judul “*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. TIRTA SRIWIJAYA MAJU (PERSEKUTUAN)*” bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh stres kerja terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan swasta. Penggunaan pendekatan kuantitatif dan analisis regresi linier sederhana, hasil penelitian menunjukkan stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Semakin tinggi tingkat stres yang dialami, semakin menurun kemampuan karyawan dalam mencapai target kerja, menjaga kualitas tugas, dan mempertahankan konsistensi produktivitas.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

Judul dan Peneliti	Metode Penelitian	Hasil
<i>“The Impact of Work Stress on Employee Productivity: Based in the Banking Sector of Faisalabad, Pakistan.”</i> - Ehsan, M. & Ali, K. (2019)	Analisis Deskriptif, Analisis Korelasi, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Reliabilitas.	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Tiga faktor utama penyebab stres adalah beban kerja berlebih, konflik peran, dan ketidakjelasan peran. Meningkatnya stres menurunkan motivasi, konsentrasi, dan komitmen kerja.
<i>“Work Stress and Its Effect on Employee Performance in Retail Industry”</i> – Santos (2018)	Analisis Deskriptif, Analisis Korelasi, Regresi Linier Sederhana, Uji Validitas & Reliabilitas.	Stres kerja berdampak negatif terhadap produktivitas karyawan, yang ditunjukkan melalui menurunnya kualitas pelayanan, keterlambatan penyelesaian tugas, serta rendahnya tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan.
<i>“Work Stress and Employee Health: A Multidisciplinary Review.”</i> – Ganster, D. C. & Rosen, C. C. (2013)	Analisis Literatur, Review Multidisipliner, Pendekatan Teoritis Allostatic Load Model.	Stres kerja berkaitan dengan gangguan kesehatan mental dan fisik. Paparan stres memicu respons fisiologis yang meningkatkan risiko penyakit kardiovaskular, depresi, dan menurunkan kesejahteraan karyawan.
<i>“ The Relationship Between Job Stress And Employee Performance In Manufacturing Industry In Indonesia”</i> – Sari, D. L. et al. (2021).	Analisis Korelasi, Regresi Linier Sederhana, Uji Validitas & Reliabilitas.	Stres kerja menurunkan kinerja karyawan melalui penurunan motivasi, fokus kerja, dan kepuasan kerja.
<i>“ Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. TIRTA SRIWIJAYA MAJU (PERSERODA)”</i> – Surachman, R. (2025).	Analisis Deskriptif Kuantitatif, Regresi Linier Sederhana, Uji t, Uji Determinasi.	Stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja. Beban kerja dan tekanan lingkungan menjadi faktor dominan pembentuk stres.

2.8. Kerangka Penelitian



Gambar 2.1
Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian ini menjelaskan stres kerja (*work stress*) berperan sebagai variabel independen yang diduga memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan (*employee productivity*) sebagai variabel dependen. Menurut Ehsan dan Ali (2019), stres kerja merupakan kondisi emosional yang tidak menyenangkan yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu dalam menghadapinya. Beberapa faktor yang dapat memicu stres kerja antara lain beban kerja yang berlebihan, konflik peran, dan ketidakjelasan peran. Apabila individu tidak mampu mengelola tekanan tersebut, hal ini dapat menimbulkan gangguan psikologis yang berdampak pada penurunan produktivitas kerja.

Stres kerja (*work stress*) memiliki keterkaitan erat dengan tingkat produktivitas karyawan (*employee productivity*). Karyawan yang mengalami stres cenderung menunjukkan gejala penurunan konsentrasi, ketidakmampuan mempertahankan fokus, serta penurunan energi dan antusiasme dalam bekerja. Menurut Ehsan dan Ali (2019), keadaan tersebut berimplikasi pada menurunnya kualitas hasil kerja, berkurangnya jumlah *output* yang dihasilkan, serta meningkatnya kemungkinan keterlambatan dalam penyelesaian tugas. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Widiанти dan Herlina (2023), yang menunjukkan peningkatan tingkat stres kerja pada karyawan berbanding terbalik dengan produktivitas yang dicapai.

2.9. Hipotesis

Hipotesis ini didasarkan pada teori stres kerja yang menyatakan tekanan dan tuntutan pekerjaan yang berlebihan dapat memengaruhi kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Robbins dan Judge (2022) menyatakan stres kerja timbul karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan tersebut. Ketidakseimbangan ini berpotensi menimbulkan ketegangan emosional, kelelahan, serta penurunan motivasi kerja.

Hasil penelitian yang sejalan ditemukan oleh Tamin dan Armanu (2023), yang menyatakan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap penurunan produktivitas karyawan pada perusahaan jasa. Temuan ini juga didukung oleh penelitian lain yang menunjukkan hubungan serupa. Raditya dan Supartha (2023) menyatakan stres kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara beban kerja dan produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan peningkatan tingkat stres akibat beban kerja berpotensi menurunkan produktivitas karyawan. Selain itu, tinjauan pustaka yang dilakukan oleh Cotos Gamarra et al. (2023) menunjukkan mayoritas penelitian kuantitatif menemukan adanya pengaruh negatif stres kerja terhadap produktivitas karyawan.

Dalam konteks karyawan perempuan di Papua, kondisi ini berpotensi semakin menguat mengingat perempuan sering kali menghadapi tekanan ganda, yaitu tuntutan pekerjaan profesional sekaligus tanggung jawab domestik dan sosial. Situasi tersebut meningkatkan kemungkinan terjadinya stres kerja yang pada akhirnya berimplikasi pada penurunan produktivitas.

H1: Stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap produktivitas karyawan perempuan di wilayah Papua.