

Stres Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. XYZ

M Novan Andi Setiawan¹, Nur Cahyadi²,

^{1,2} Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Gresik

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui stres kerja yang di akibatkan oleh *double job* yang berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan yang kurang maksimal yang dilakukan oleh PT. XYZ. Pada dasarnya di setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia yang tidak sama dan kebijakan yang berbeda-beda guna untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang berkembang. Timbulnya Stres kerja di dikarenakan tuntutan pekerjaan yang harus lebih efektif dan efisien guna mencapai target yang harus di harapkan perusahaan. Stres kerja yang terjadi saat karyawan tidak memenuhi tuntutan pekerjaan, bekerja dibawah tekanan serta kekurangan waktu tugas untuk menyelesaikannya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kualitatif yaitu menggunakan wawancara terstruktur yang dilakukan oleh informan tersebut. Hasil dari penelitian ini bahwa stres kerja yang diakibatkan oleh *double job* akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: *Stres kerja. Double job. Produktivitas kerja*

Abstract

This study aims to determine work stress caused by double jobs that affect employee productivity which is less than the maximum carried out by PT. XYZ. Basically, every company has different human resources and different policies in order to achieve growing employee work productivity. The emergence of work stress is due to job demands that must be more effective and efficient in order to achieve the targets that must be expected by the company. Work stress that occurs when employees do not meet job demands, work under pressure and lack of task time to complete them. The research method used in this research is to use qualitative methods, namely using structured interviews conducted by the informant. The result of this study is that the work stress caused by double jobs will affect employee work productivity.

Keywords: *Work Stress, Double job, Work Productivity*

Copyright (c) 2022 M Novan Andi Setiawan

✉ Corresponding author :

Email Address : novanandi60@gmail.com

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi sebuah barang atau jasa dan berkumpulnya semua faktor produksi. Dalam mengupayakan perusahaan untuk mencapai tujuannya maka Sumber Daya Manusia (SDM) nya menjadi aset tinggi dalam upaya tersebut, untuk mencapai hasil yang maksimal dan optimal (Yuliana et al., 2019). Pentingnya SDM dalam organisasi, jika perusahaan berjalan lancar dan karyawan senang dan mengikuti hari kerja, tidak akan ada motivasi bagi staf untuk mencari peluang yang lebih baik di luar perusahaan.

Stres kerja adalah suatu kondisi seseorang mengalami ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi yang terjadi pada karyawan. Menurut (Irfah Fahmi, 2016), stres adalah suatu keadaan diluar batas kemampuan seseorang yang dianggap menekan diri dan jiwa seseorang, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka akan berdampak pada kesehatan. Stres ditimbulkan oleh berbagai macam peristiwa yang dialami seseorang umumnya peristiwa itu terjadi di luar kemampuannya. (Priansa, 2017) juga menyebutkan bahwa stres kerja adalah ketidakseimbangan yang terjadi diantara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan. Ketidakseimbangan tersebut akan memberikan dampak yang beranekaragam bagi setiap individu.

Stres kerja pada karyawan atau individu akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan serta dapat menyebabkan produktivitas kerja pada karyawan akan menurun (Arwin et al., 2019). Dan ada beberapa faktor penyebab stres kerja yang bersumber dari (Robbins, 2003) yang pertama adalah faktor lingkungan, diantaranya ada ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, kemajuan teknologi. Kedua yaitu faktor organisasi, diantaranya ada tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan hubungan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi. Kemudian yang ketiga yaitu faktor individu. Disebutkan juga indikator stres kerja diantaranya ada kondisi pekerjaan, masalah peran, hubungan interpersonal, kesempatan pengembangan karir, dan struktur organisasi.

Menurut Sinungan (2018), mendefinisikan bahwa produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung, dan sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin, dan alat-alat, serta tenaga kerja. Menurut Sutrisno (2019), produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Sedangkan menurut (Harahap et al., 2021; Imelda et al., 2021; Widya et al., 2021) produktivitas kerja meningkat yang ada pada karyawan atau individu tidak lepas dari kinerja yang baik dan motivasi pekerjaan. Dalam Sutrisno (2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Diantaranya ada motivasi kerja karyawan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, kemampuan kerja sama, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan iklim kerja, kecanggihan teknologi yang digunakan, jaminan sosial, manajemen dan kepemimpinan, kesempatan berprestasi. Sedangkan indikator produktivitas kerja diantaranya adalah kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi.

PT. XYZ merupakan salah satu *developer property* yang ternama di Indonesia yang terletak di Kabupaten Gresik. Dengan mengembangkan suatu kawasan yang bergerak dibidang *property* dan *real estate* tentu saja ada beberapa kendala atau masalah yang ada diperusahaan PT. XYZ yaitu adanya stres kerja yang dialami oleh beberapa karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan melakukan *double job*. Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh setiap pekerja. Stres di tempat kerja dapat menjadi masalah serius di dalam perusahaan karena dapat menurunkan kinerja dan mempengaruhi produktivitas karyawan yang kemudian akan berpengaruh pada kinerja perusahaan. Di beberapa jurnal sebelumnya telah

disebutkan hal apa saja yang menyebabkan stres kerja pada karyawan dan pengaruhnya pada produktivitas kerja. Namun belum ada yang mengangkat topik alasan utama penyebab stres kerja pada karyawan yang melakukan *double job*.

METODOLOGI

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Yang mana sebuah metode penelitian yang menggambarkan suatu objek mengenai kejadian faktual dan sistematis baik faktor - faktor, sifat - sifat maupun hubungan antara fenomena yang dimiliki namun hanya sebatas dasar - dasarnya saja secara sederhana. Menurut sugiyono (2016) metode penelitian deskriptif kualitatif merupakan penelitian yang berdasarkan pada filsafat *postpositivisme* digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya yaitu eksperimen) dimana peneliti merupakan sebagai instrument kunci teknik pengumpulan data secara triangulasi (gabungan). Penelitian ini menggunakan teknik wawancara dimana penelitian yang menjadikan informan adalah orang-orang yang bersangkutan atau yang berhak menilai gambaran mengenai stres kerja yang telah terjadi pada PT XYZ. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *field research* (penelitian lapangan) dengan mengecek langsung ke lapangan guna mendapatkan data dari informan yang bersangkutan secara langsung. Peneliti melihat dan mengecek secara langsung data sebelum adanya Stres kerja yang di sebabkan ada beberapa karyawan yang melakukan *double job* yang mengakibatkan produktivitas kerja dari karyawan itu menurun. Bentuk penelitian yang bertujuan mengungkapkan makna yang diberikan oleh anggota dan kenyataan sekitar. Metode *field research* digunakan ketika metode survai /eksperimen dirasakan tidak praktis / ketika lapangan penelitian masih terbentang dengan demikian luasnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah melakukan wawancara, maka diperoleh data dari informan maka dapat dijelaskan bahwa stres kerja karyawan terdapat beberapa faktor yang terjadi di lapangan sebagai berikut : Kondisi fisik, Kenyamanan suasana di kantor, karyawan merasa keberatan dalam tuntutan kerja, pekerjaan yang dibebankan selalu menuntut segera di selesaikan/dedline. Robbins (2010 : 16) Stres adalah suatu reaksi yang tidak diharapkan yang muncul sebab tingginya tuntutan lingkungan pada seseorang. Pendapat lain Menurut Siagian (2012:300) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya. Produktivitas yaitu suatu penilaian atas efisiensi seorang pekerja atau sekelompok pekerja. Produktivitas dapat dievaluasi dengan output seseorang karyawan dalam periode tertentu. Sedangkan masalah produktivitas di PT. XYZ beberapa karyawan ,mengalami penurunan terutama di bagian staff Akutansi dan staff IT. Dibagian ini mengalami penurunan diakibatkan ada salah satu karyawan yang resign dari perusahaan, mereka jadi merangkap tugas dari seseorang / *double jobs*. Karena masalah ini beberapa karyawan mengalami penurunan produktivitas

akibat *double job* dari perusahaan, satu sisi pihak perusahaan tidak mencari pengganti dari karyawan tersebut malah memanfaatkan karyawan yang ada. Meningkatkan produktivitas karyawan telah menjadi salah satu tujuan terpenting bagi beberapa organisasi. Karena tingkat produktivitas karyawan yang lebih tinggi memberi berbagai keuntungan bagi perusahaan. Hal ini dikemukakan oleh Sharma (2016) produktivitas yang tinggi cenderung memaksimalkan keunggulan kompetitif organisasi melalui pengurangan biaya dan peningkatan kualitas output yang tinggi. Berdasarkan hasil wawancara data yang dihasilkan maka penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja yang diakibatkan oleh *double job* yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT.XYZ yang menggunakan wawancara terstruktur, dimana informan penelitian adalah Bagian akutansi dan bagian Informatika :

BAGIAN	PERTANYAAN	HASIL
Bagian Akutansi & Fat Mall	<ol style="list-style-type: none"> 1) Apa yang membuat anda melakukan <i>double job</i>/rangkap jabatan? 2) Apakah dalam melakukan <i>double job</i> ini anda mengalami stres dalam bekerja? 3) Dengan adanya <i>double job</i> ini apakah produktivitas kerja anda mengalami perubahan? 4) Bagaimana solusi untuk perusahaan mengenai <i>double</i> yang terjadi di perusahaan ini? 5) Bagaimana harapan anda mengenai stres kerja karena <i>double job</i> seperti ini untuk kedepannya? 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Saya melakukan <i>double job</i> ini dikarenakan karyawan bagian yang sebelumnya resign dari perusahaan, mau tidak mau saya di perintahkan atasan saya untuk merangkap jabatan tersebut. 2) Untuk stres kerja mungkin ada mas gejalanya yaitu ketika saya melakukan pekerjaan yang harus di laksanakan secara bersamaan dan sesuai target saya pastinya akan merasa capek mas dan lelah, terkadang itu pernah sampek jatuh sakit mas. Dulu sampai pernah lembur

sampai overtime sampai jam 2 dini hari itu pun besoknya saya nggak kerja karena sakit.

- 3) Untuk produktivitas kerja yang saya alami saat ini turun mas, yang sebelumnya saya menjalankan pekerjaan dan tanggung jawab selesai tepat waktu dan maksimal dan sekarang adanya tamabahan pekerjaan yang bukan bagian dari saya jadi pekerjaan yang saya kerjakan kurang maksimal dan yang saya kerjakan saat ini harus lebih extra lagi untuk selesai tepat waktu mas.
- 4) Untuk solusi perusahaan pastinya ada mas ini juga sudah rapat koordinasi juga dengan bagian saya mas. Ya semoga bisa diselesaikan secara cepat mas biar ada solusinya dan tidak terjadi double job di perusahaan ini.
- 5) karyawan dan staff di perusahaan saja mas, tentunya harapan saya ya semoga ada solusi untuk tidak

terjadinya double job yang akan berdampak pada stres dalam bekerja dan apalagi produktivitas kerja, hal ini karena apa agar karyawan bisa menyelesaikan tanggung jawab ini bisa sesuai target dan pekerjaan jika sudah selesai karyawan biasanya bisa ngobrol dengan karyawan lain dan bercanda dengan karyawan lain.

Bagian IT & Staff HRD

- | | |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1) Apa yang membuat anda melakukan double job/rangkap jabatan? Apakah dalam melakukan double job ini anda mengalami stres dalam bekerja? 2) Apakah dalam melakukan double job ini anda mengalami stres dalam bekerja? 3) Dengan adanya double job ini apakah produktivitas kerja anda mengalami perubahan? 4) Bagaimana solusi untuk perusahaan mengenai double yang terjadi di perusahaan ini? | <ol style="list-style-type: none"> 1) karena sebelumnya pekerjaan di staff itu awal itu tidak terlalu banyak yang saya kerjakan, dan manager hrd saya menyuruh untuk membantu awalnya melakukan rekap absensi dan data administrasi hrd dikarenakan di perusahaan ini memang tidak ada staff hrdnya. 2) untuk stres dalam bekerja sebenarnya tidak terlalu mas, mungkin karena tuntutan kerja terlalu banyak mas membuat saya lebih extra dalam |
|--|---|

5) Bagaimana harapan anda mengenai stres kerja karena double job seperti ini untuk kedepannya?

melakukan pekerjaan. apalagi sekarang karyawan juga semakin banyak tugas yang dikerjakan juga semakin menumpuk. ditambah pekerjaan it yang dulunya tidak seberapa banyak yang dulunya saya Cuma melakukan pekerjaan di kantor property sekarang ditambah pekerjaan di mall dan apartementnya dan ditambah pekerjaan hrd yang memang bukan dari bagian saya untuk melakukan rekap absensi dan administrasi mengenai karyawan.

3) produktivitas kerja saya yang awalnya belum terjadinya stres kerja karena double job ini sangat membaik mas, karena waktu itu saya bisa fokus dalam pekerjaan yang sesuai dengan bagian saya apalagi pada saat itu mengerjakan tidak seberapa banyak.

setelah adanya double job ini tambahan pekerjaan yang tidak sesuai dengan job saya itu membuat saya extra lebih keras lagi, awalnya saya nggak faham mengenai tentang hrd tapi saya belejar terus untuk bisa profesional dalam bekerja sesuai arahan dari pihak manager hrd mas.

- 4) untuk solusi dari perusahaan sendiri mungkin sudah di bahas mas sebelumnya dan di adakan rapat koordinasi mengenai persoalan ini agar tidak terjadi kembali mas karena itu juga untuk kemajuan dan kenyamanan karyawan ke perusahaan.
 - 5) harapan saya mengeni stres kerja karena double job semoga bisa di atasi oleh perusahaan mas, biar tidak terjadi seperti ini karena ini juga
-

mempengaruhi produktivitas kerja juga yang harus dituntut maksimal oleh perusahaan, apalagi jika tugas yang dikerjakan ini semakin banyak saya terkadang kuwalahan karena dikerjakan secara bareng-bareng. dan saya harap cepat teratasi dan solusi dari pihak perusahaan demi kemajuan bersama perusahaan ini mas.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan yang bersangkutan yang mengenai perihal Stres kerja yang di karenakan double job dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT XYZ tersebut. Sehingga perusahaan harus memberikan solusi untuk agar tidak terjadi adanya stres kerja yang diakibatkan oleh double job untuk mendapatkan hasil target pekerjaan secara maksimal.

SIMPULAN

Stres kerja yang mengakibatkan *double job* yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sehingga karyawan tersebut tidak melaksanakan pekerjaan yang seharusnya dilaksanakan sesuai target yang ditentukan. Dan adanya beban kerja tambahan yang diberikan kepada karyawan, stres kerja terdapat stres kerja ringan dan ada yang stres kerja yang berat dan stres kerja akan dapat menimbulkan dampak yang negatif bagi karyawan dan mempengaruhi buruknya kinerja karyawan yang kurang maksimal. Organisasi perusahaan harusnya lebih tau tentang terjadinya permasalahan yang terdapat di perusahaanya agar mencegah terjadinya stres kerja yang ditimbulkan oleh *double job* yang dilakukan oleh karyawan sehingga pekerjaan yang dilakukan agar lebih efektif dan efisien.

a. Bagi Perusahaan

Perusahaan telah berupaya memberikan solusi bagi karyawan yaitu dengan melakukan rapat evaluasi kerja terhadap kinerja karyawan, memberikan apresiasi atau reward kepada karyawan yang berhasil menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan secara maksimal

serta melakukan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang di berikan, dan menambah gaji atau uang lembur yang melakukan *double job*.

b. Bagi Karyawan

Bagi Karyawan yang melakukan *double job* seharusnya mengeluhkan peristiswa tersebut ke pihak manager hrd agar dilakukan evaluasi untuk secepatnya. Serta diberikan kenyamanan dan memberikan akses untuk melakukan pekerjaan dengan mudah dan menyelesaikan tugas secara maksimal, efektif dan efisien.

Referensi :

- Arwin, A., Yuliana, Y., & Erika, E. 2021. Dampak Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Teguh Jaya Mandiri): *Impact of Leadership and Work Environment on Employee Performance (Case Study at PT Teguh Jaya Mandiri)*. *BISMA Cendekia*, 1(2), 60-66.
- Harahap, Z. P., Arwin, A., Yuliana, Y., Nugroho, N., & Ivone, I. 2021. Analisis, Motivasi Kerja Karyawan di CV Fawas Jaya Medan. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 3(1), 507-511.
- Irham Fahmi, S. E. 2016. *Perilaku Organisasi, Teori, Aplikasi, dan Kasus*.
- Prinsa, D. J. 2017. *Perilaku Organisasi Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks
- Robbins, Stephen P. Dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sinungan, M. 2018. *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang, P, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2012
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: PT. Alfabet
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. PRENADAMEDIA GROUP.
- Sutrisno, H. E. 2019. *Budaya Organisasi*, Prenada Media.
- Yuliana, Y. Arwin, A. Supriyanto, D. A., & Siemin, E. 2020. A Study on the Challenges of Organisational Learning in Perguruan Tinggi Cendana, Medan-Indonesia. *ICASI 2020: Proceedings of the 3rd International Conference on Advance & Scientific Innovation, ICASI 2020, 20 June 2020, Medan, Indonesia*, 129.