

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA: SEBUAH TINJAUAN LITERATUR

Ramadan Pasaribu¹, Raisha Salsabila², Nabila Farahdhiba³, Sayyidah Marwa Hutaurok⁴,
Muhammad Raffy Zulkarnain⁵

¹ ramadanpasaribu31@gmail.com

² raisha.salsabila2004@gmail.com

³ farahdhiban@gmail.com

⁴ sayyidahmarwa04@gmail.com

⁵ zulkarnainraffy@gmail.com

ABSTRAK

Stres kerja merupakan fenomena yang semakin umum terjadi dalam dunia kerja modern dan memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka, penelitian ini menganalisis berbagai literatur yang relevan untuk memahami hubungan kompleks antara stres kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, dan kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Stres kerja yang rendah dapat dicapai melalui berbagai faktor organisasi seperti motivasi, kepemimpinan yang efektif, budaya organisasi yang positif, pembelajaran organisasi, keterlibatan kerja, kompensasi yang memadai, disiplin kerja, sistem insentif, praktik jaminan kualitas, rekrutmen yang tepat, pelatihan, dan pengembangan karir. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi organisasi untuk mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam mengelola stres kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja.

Kata Kunci: stres kerja, produktivitas karyawan, kepuasan kerja, manajemen sumber daya manusia, organisasi

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi dihadapkan pada tantangan untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan sebagai salah

satu kunci keberhasilan organisasi. Produktivitas karyawan menjadi indikator penting yang menentukan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Namun, berbagai faktor internal dan eksternal dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, salah satunya adalah stres kerja yang semakin menjadi perhatian utama dalam manajemen sumber daya manusia modern.

Stres kerja didefinisikan sebagai kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang yang timbul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu untuk mengatasinya. Fenomena ini telah menjadi masalah yang meresahkan dalam dunia kerja karena dapat mengakibatkan berbagai dampak negatif, tidak hanya terhadap individu karyawan tetapi juga terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Stres kerja yang berkepanjangan dapat menyebabkan penurunan motivasi, ketidakpuasan kerja, penurunan kualitas kerja, peningkatan absensi, turnover karyawan, dan pada akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas organisasi.

Produktivitas karyawan merupakan ukuran efisiensi dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal. Produktivitas yang tinggi tidak hanya menguntungkan organisasi dalam mencapai target dan tujuan bisnis, tetapi juga memberikan manfaat bagi karyawan dalam bentuk pengembangan karir, peningkatan pendapatan, dan kepuasan kerja yang lebih baik. Namun, berbagai penelitian menunjukkan bahwa produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kondisi psikologis karyawan seperti tingkat stres yang dialami.

Kepuasan kerja menjadi variabel yang sangat penting dalam memediasi hubungan antara stres kerja dan produktivitas karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti kondisi kerja, hubungan interpersonal, sistem kompensasi, peluang pengembangan karir, dan faktor-faktor lainnya. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang tinggi, komitmen yang kuat terhadap organisasi, dan kinerja yang optimal. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja yang sering kali dipicu oleh stres kerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas, peningkatan turnover, dan berbagai masalah organisasi lainnya.

Penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan karena memberikan pemahaman yang mendalam tentang mekanisme bagaimana stres kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dengan memahami hubungan

kompleks ini, organisasi dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk mengelola stres kerja, meningkatkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi, serta memberikan rekomendasi praktis bagi para praktisi dan pengambil keputusan di organisasi.

TINJAUAN LITERATUR

Stres Kerja: Konsep dan Dampaknya

Stres kerja telah menjadi subjek penelitian yang ekstensif dalam bidang psikologi organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Menurut berbagai penelitian, stres kerja dapat didefinisikan sebagai respons adaptif individu terhadap situasi kerja yang dirasakan sebagai ancaman atau tantangan yang melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. Stres kerja dapat muncul dari berbagai sumber, baik dari faktor internal seperti kepribadian dan kemampuan individu, maupun faktor eksternal seperti beban kerja, lingkungan kerja, hubungan interpersonal, dan struktur organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Putra et al. (2024) menunjukkan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor yang secara signifikan mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan di perusahaan sektor perjalanan. Stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan berbagai dampak negatif, termasuk penurunan konsentrasi, kelelahan mental dan fisik, penurunan motivasi, dan ketidakstabilan emosi yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kualitas kerja dan produktivitas karyawan. Dampak stres kerja tidak hanya terbatas pada aspek individu, tetapi juga dapat mempengaruhi dinamika tim, budaya organisasi, dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Stres kerja yang berkepanjangan dapat menyebabkan berbagai masalah kesehatan fisik dan mental, termasuk kelelahan kronis, gangguan tidur, masalah pencernaan, hipertensi, depresi, dan kecemasan. Kondisi ini tidak hanya merugikan karyawan secara pribadi, tetapi juga merugikan organisasi karena dapat menyebabkan peningkatan biaya kesehatan, absensi yang tinggi, penurunan kualitas kerja, dan potensi kehilangan karyawan yang berharga. Oleh karena itu, manajemen stres kerja menjadi aspek yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia modern.

Produktivitas Karyawan: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi

Produktivitas karyawan merupakan konsep multidimensional yang mencakup berbagai aspek seperti efisiensi, efektivitas, kualitas output, dan kemampuan untuk mencapai target yang ditetapkan. Berbagai penelitian telah mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, mulai dari faktor individual seperti kemampuan, motivasi, dan kepribadian, hingga faktor organisasi seperti sistem manajemen, budaya organisasi, dan lingkungan kerja.

Burhanudin et al. (2023) dalam penelitiannya menemukan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Kompensasi yang memadai dan adil dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif, sementara disiplin kerja yang konsisten dapat menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan efisien. Motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, menjadi pendorong utama bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal dan meningkatkan produktivitas mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Alamsyah et al. (2024) menunjukkan bahwa gaji dan insentif berkontribusi positif terhadap produktivitas karyawan. Sistem kompensasi yang kompetitif dan sistem insentif yang menarik dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai target yang ditetapkan dan bahkan melampaui ekspektasi. Selain itu, Amanda dan Hermawan (2024) juga menemukan hasil serupa dalam konteks karyawan di Medan, di mana upah dan insentif berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Herdy et al. (2024) dalam penelitiannya mengidentifikasi bahwa gaya kepemimpinan, rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arahan yang jelas, motivasi yang tepat, dan dukungan yang diperlukan bagi karyawan untuk mencapai produktivitas yang optimal. Proses rekrutmen yang tepat memastikan bahwa organisasi mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan budaya organisasi, sementara program pelatihan dan pengembangan karir memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan mereka.

Kepuasan Kerja sebagai Mediator

Kepuasan kerja merupakan variabel yang sangat penting dalam memahami hubungan antara berbagai faktor organisasi dan produktivitas karyawan. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap positif karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh berbagai

aspek seperti kondisi kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, sistem kompensasi, peluang pengembangan, dan kesesuaian antara harapan dan kenyataan kerja.

Paais dan Pattiruhu (2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara faktor-faktor organisasi dan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, komitmen yang lebih tinggi, dan produktivitas yang optimal.

Hendri (2019) menyatakan bahwa pembelajaran organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Pembelajaran organisasi yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pengembangan karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas. Organisasi yang mendorong pembelajaran berkelanjutan dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kompetensi mereka cenderung memiliki karyawan yang lebih puas dan produktif.

Abdelwahed dan Doghan (2023) menemukan bahwa keterlibatan kerja dan faktor organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Keterlibatan kerja yang tinggi sering kali berkorelasi dengan kepuasan kerja yang tinggi pula, karena karyawan yang terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka cenderung merasa lebih bermakna dan puas dengan kontribusi mereka terhadap organisasi.

Bandara et al. (2024) menunjukkan bahwa praktik jaminan kualitas terkait dengan peningkatan produktivitas karyawan di sektor garmen di Sri Lanka. Praktik jaminan kualitas yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan jelas, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena mereka memiliki panduan yang jelas tentang standar kinerja yang diharapkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (literature review) untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan

peneliti untuk mengeksplorasi dan memahami fenomena secara mendalam melalui analisis interpretatif terhadap berbagai sumber literatur yang relevan.

Metode studi pustaka dilakukan melalui pencarian sistematis terhadap berbagai sumber literatur yang relevan dengan topik penelitian, termasuk jurnal ilmiah, buku, laporan penelitian, dan publikasi akademik lainnya. Kriteria inklusi yang digunakan dalam pemilihan literatur meliputi: publikasi dalam rentang waktu 2019-2024 untuk memastikan relevansi dan kebaruan informasi, publikasi dalam bahasa Indonesia dan Inggris, fokus pada topik stres kerja, produktivitas karyawan, dan kepuasan kerja, serta kualitas metodologis yang memadai.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui beberapa tahap. Tahap pertama adalah identifikasi kata kunci pencarian yang meliputi "stres kerja", "work stress", "produktivitas karyawan", "employee productivity", "kepuasan kerja", "job satisfaction", dan kombinasi dari kata kunci tersebut. Tahap kedua adalah pencarian literatur melalui berbagai database akademik dan mesin pencari ilmiah. Tahap ketiga adalah seleksi dan evaluasi literatur berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Tahap keempat adalah ekstraksi data dan informasi yang relevan dari literatur yang terpilih.

Analisis data dilakukan melalui pendekatan analisis konten (content analysis) dengan mengidentifikasi tema-tema utama, pola-pola yang muncul, dan hubungan-hubungan konseptual antara stres kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan. Proses analisis meliputi pengkodean data, kategorisasi tema, sintesis temuan, dan interpretasi hasil. Validitas dan reliabilitas penelitian dijaga melalui triangulasi sumber, yaitu dengan menggunakan berbagai sumber literatur yang beragam dan kredibel, serta melalui proses review dan verifikasi temuan secara berulang.

Keterbatasan penelitian ini meliputi ketergantungan pada sumber literatur yang tersedia, potensi bias publikasi, dan keterbatasan dalam generalisasi temuan karena tidak melibatkan data primer. Namun, metode studi pustaka tetap memberikan nilai yang signifikan dalam membangun pemahaman teoritis yang komprehensif tentang hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Hubungan Stres Kerja dan Produktivitas Karyawan

Berdasarkan analisis literatur yang telah dilakukan, ditemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang penting dalam hubungan tersebut. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi cenderung menyebabkan penurunan produktivitas karyawan, sementara stres kerja yang rendah atau terkelola dengan baik dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas melalui peningkatan kepuasan kerja.

Temuan dari berbagai penelitian yang dianalisis menunjukkan bahwa stres kerja dapat bermanifestasi dalam berbagai bentuk dan memiliki dampak yang kompleks terhadap produktivitas karyawan. Putra et al. (2024) mengidentifikasi bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor yang secara langsung mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan di sektor perjalanan. Stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan penurunan konsentrasi, kelelahan mental dan fisik, serta penurunan motivasi yang pada akhirnya berpengaruh negatif terhadap kualitas dan kuantitas output kerja karyawan.

Namun, hubungan antara stres kerja dan produktivitas karyawan tidak selalu bersifat linear dan langsung. Analisis literatur menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang penting dalam hubungan ini. Karyawan yang mengalami stres kerja yang tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja yang rendah, yang pada gilirannya berdampak negatif pada produktivitas mereka. Sebaliknya, karyawan yang memiliki tingkat stres kerja yang rendah atau terkelola dengan baik cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja dan Produktivitas

Analisis literatur mengidentifikasi berbagai faktor yang dapat mempengaruhi tingkat stres kerja dan produktivitas karyawan. Paais dan Pattiruhu (2020) menemukan bahwa motivasi,

kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor-faktor organisasi yang positif dapat membantu mengurangi stres kerja dan meningkatkan produktivitas melalui peningkatan kepuasan kerja.

Motivasi merupakan faktor kunci yang dapat mempengaruhi cara karyawan merespons stres kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih mampu mengatasi tantangan dan tekanan kerja, sehingga tingkat stres yang mereka alami dapat lebih terkontrol. Kepemimpinan yang efektif juga berperan penting dalam mengelola stres kerja karyawan melalui pemberian dukungan, arahan yang jelas, dan penciptaan lingkungan kerja yang positif. Budaya organisasi yang mendukung dan menghargai kontribusi karyawan dapat membantu menciptakan atmosfer kerja yang lebih nyaman dan mengurangi sumber-sumber stres yang tidak perlu.

Hendri (2019) menyatakan bahwa pembelajaran organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Pembelajaran organisasi yang efektif dapat membantu karyawan mengembangkan kompetensi dan keterampilan yang diperlukan untuk mengatasi tantangan kerja, sehingga mengurangi tingkat stres yang mereka alami. Selain itu, organisasi yang mendorong pembelajaran berkelanjutan menunjukkan komitmen terhadap pengembangan karyawan, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi untuk berkinerja lebih baik.

Abdelwahed dan Doghan (2023) menemukan bahwa keterlibatan kerja dan faktor organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Keterlibatan kerja yang tinggi dapat membantu karyawan merasa lebih bermakna dalam pekerjaan mereka, yang dapat mengurangi persepsi negatif terhadap stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja.

Karyawan yang terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka cenderung lebih resilient terhadap stres dan lebih mampu mempertahankan produktivitas yang tinggi.

Peran Kompensasi dan Insentif dalam Mengelola Stres Kerja

Aspek kompensasi dan insentif menjadi faktor penting dalam mengelola stres kerja dan meningkatkan produktivitas karyawan. Burhanudin et al. (2023) menemukan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Kompensasi yang memadai dan adil dapat mengurangi stres finansial yang seringkali menjadi sumber utama stres kerja, sementara sistem insentif yang menarik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

Alamsyah et al. (2024) dan Amanda dan Hermana (2024) juga menemukan hasil serupa yang menunjukkan bahwa gaji dan insentif berkontribusi positif terhadap produktivitas karyawan. Sistem kompensasi yang kompetitif tidak hanya memenuhi kebutuhan finansial karyawan, tetapi juga memberikan pengakuan terhadap kontribusi mereka, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stres yang berkaitan dengan ketidakpastian ekonomi.

Sistem insentif yang dirancang dengan baik dapat berfungsi sebagai motivator eksternal yang membantu karyawan mengatasi stres kerja dengan memberikan reward atas kinerja yang baik. Insentif yang tidak hanya bersifat finansial, tetapi juga mencakup pengakuan, peluang pengembangan, dan benefit lainnya, dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mengurangi sumber-sumber stres yang berkaitan dengan ketidakpuasan terhadap kompensasi.

Pentingnya Pengembangan Sumber Daya Manusia

Herdy et al. (2024) mengidentifikasi bahwa gaya kepemimpinan, rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan ini

menunjukkan pentingnya investasi dalam pengembangan sumber daya manusia sebagai strategi untuk mengelola stres kerja dan meningkatkan produktivitas melalui peningkatan kepuasan kerja.

Gaya kepemimpinan yang supportif dan transformasional dapat membantu karyawan mengatasi stres kerja dengan memberikan dukungan emosional, arahan yang jelas, dan inspirasi untuk mencapai tujuan. Pemimpin yang efektif mampu mengidentifikasi tanda-tanda stres pada karyawan dan memberikan intervensi yang tepat untuk membantu mereka mengatasi tantangan yang dihadapi.

Proses rekrutmen yang tepat dapat membantu organisasi mendapatkan karyawan yang sesuai dengan budaya dan tuntutan pekerjaan, sehingga mengurangi potensi stres yang berkaitan dengan ketidakcocokan person-job fit atau person-organization fit. Karyawan yang sesuai dengan pekerjaan dan budaya organisasi cenderung mengalami stres yang lebih rendah dan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Program pelatihan dan pengembangan karir memberikan karyawan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan mereka, yang dapat mengurangi stres yang berkaitan dengan ketidakpastian karir dan meningkatkan kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan kerja. Karyawan yang merasa yakin dengan kemampuan mereka cenderung lebih mampu mengatasi stres dan mempertahankan produktivitas yang tinggi.

Praktik Jaminan Kualitas dan Lingkungan Kerja

Bandara et al. (2024) menunjukkan bahwa praktik jaminan kualitas terkait dengan peningkatan produktivitas karyawan di sektor garmen di Sri Lanka. Praktik jaminan kualitas yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan predictable, yang

dapat mengurangi stres yang berkaitan dengan ketidakpastian dan ambiguitas dalam pekerjaan.

Sistem jaminan kualitas yang jelas memberikan standar dan prosedur yang dapat dijadikan acuan oleh karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini dapat mengurangi stres yang berkaitan dengan ketidakjelasan ekspektasi dan memberikan rasa aman bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki panduan yang jelas tentang standar kinerja yang diharapkan cenderung merasa lebih percaya diri dan puas dengan pekerjaan mereka.

Implikasi Teoretis dan Praktis

Hasil analisis literatur ini memberikan implikasi penting baik dari perspektif teoretis maupun praktis. Dari perspektif teoretis, penelitian ini memperkuat pemahaman tentang hubungan kompleks antara stres kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan. Kepuasan kerja terbukti berperan sebagai mediator yang penting dalam hubungan antara stres kerja dan produktivitas, yang menunjukkan bahwa intervensi untuk meningkatkan produktivitas harus mempertimbangkan aspek kepuasan kerja sebagai jalur yang tidak dapat diabaikan.

Dari perspektif praktis, temuan ini memberikan panduan bagi organisasi dalam mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif. Organisasi perlu mengadopsi pendekatan holistik dalam mengelola stres kerja yang mencakup berbagai aspek seperti kepemimpinan, budaya organisasi, sistem kompensasi, pengembangan karyawan, dan lingkungan kerja. Investasi dalam program-program yang dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja akan memberikan return yang positif dalam bentuk peningkatan produktivitas karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Stres kerja yang tinggi cenderung menyebabkan penurunan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak negatif pada produktivitas karyawan. Sebaliknya, stres kerja yang rendah atau terkelola dengan baik dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang rendah dapat dicapai melalui berbagai faktor organisasi yang positif, termasuk motivasi yang tinggi, kepemimpinan yang efektif, budaya organisasi yang mendukung, pembelajaran organisasi yang berkelanjutan, keterlibatan kerja yang tinggi, sistem kompensasi yang memadai, disiplin kerja yang konsisten, sistem insentif yang menarik, praktik jaminan kualitas yang baik, proses rekrutmen yang tepat, program pelatihan yang efektif, dan peluang pengembangan karir yang jelas.

Kepuasan kerja terbukti berperan sebagai mediator yang penting dalam hubungan antara stres kerja dan produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung lebih mampu mengatasi stres kerja dan mempertahankan produktivitas yang optimal. Oleh karena itu, strategi untuk meningkatkan produktivitas karyawan harus mempertimbangkan aspek kepuasan kerja sebagai jalur yang tidak dapat diabaikan.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya organisasi untuk mengadopsi pendekatan holistik dalam mengelola stres kerja dan meningkatkan produktivitas karyawan. Organisasi perlu mengembangkan program-program yang dapat mengurangi sumber-sumber stres kerja, meningkatkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas karyawan. Investasi dalam manajemen sumber daya manusia yang efektif, termasuk pengembangan kepemimpinan, perbaikan budaya organisasi, peningkatan sistem kompensasi, dan pengembangan karyawan, akan memberikan return yang positif dalam bentuk peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pemahaman teoritis tentang hubungan kompleks antara stres kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan. Temuan ini dapat menjadi dasar untuk pengembangan penelitian lebih lanjut yang melibatkan data primer dan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan kausal antara variabel-variabel yang diteliti. Selain itu, penelitian ini juga memberikan panduan praktis bagi organisasi dalam

mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk mengelola stres kerja dan meningkatkan produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdelwahed, N., & Doghan, M. (2023). Developing employee productivity and performance through work engagement and organizational factors in an educational society. *Societies*, 13(3), 65. <https://doi.org/10.3390/soc13030065>

Alamsyah, D., Setyawati, D., Nurwijayanto, P., Santi, F., & Aman, Y. (2024). Salary, incentives, and employee productivity. *Airlangga International Journal of Islamic Economics and Finance*, 7(02), 89-98. <https://doi.org/10.20473/aijief.v7i02.64081>

Amanda, M., & Hermana, C. (2024). Pengaruh upah dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan di medan. *Jurnal Ilmu Sosial Manajemen Akuntansi Dan Bisnis*, 5(2), 271-283. <https://doi.org/10.47747/jismab.v5i2.1802>

Bandara, G., Jayasuriya, N., & Dominguhewa, H. (2024). The impact of quality assurance practices on employee productivity in the apparel sector in Sri Lanka: Special reference to three leading apparel manufacturers in Sri Lanka. *Sliit Business Review*, 3(1), 81-102. <https://doi.org/10.54389/acdu9962>

Burhanudin, B., Hariwibowo, R., & Miftahuddin, M. (2023). The effect of compensation, work discipline, and motivation on employees' work productivity. *IJAMESC*, 1(5), 535-545. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i5.58>

Hendri, M. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1208-1234. <https://doi.org/10.1108/ijppm-05-2018-0174>

Herdy, H., Susanti, E., & Zulkifli, Z. (2024). The effect of leadership, recruitment, training, career development on employee productivity of PT Wasco Engineering Indonesia. *International Journal of Social Science Humanity & Management Research*, 3(08). <https://doi.org/10.58806/ijsshmr.2024.v3i8n11>

Paais, M., & Pattiruhu, J. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *Journal of Asian Finance Economics and Business*, 7(8), 577-588. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>

Putra, J., Murdiono, J., Susilowati, T., Nuraeni, N., & AR, M. (2024). Determinant of employee performance and employee productivity on sector travel company. *The Eastasouth Management and Business*, 2(02), 222-227. <https://doi.org/10.58812/esmb.v2i02.203>