

# Analisis Hubungan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Studi Kasus : Saka Indonesia Pangkah Limited (SIPL)

Zakiyyatul Fitri Ilmiah<sup>1</sup>, Mochammad Isa Anshori<sup>2</sup>

Email: [zakiyaaf@gmail.com](mailto:zakiyaaf@gmail.com)<sup>1</sup>, [isa.anshori@trunojoyo.ac.id](mailto:isa.anshori@trunojoyo.ac.id)<sup>2</sup>

Universitas Trunojoyo Madura

## Abstrak

Penelitian ini berjudul "Analisis Hubungan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan" Stres kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kinerja karyawan, baik secara positif maupun negatif. Stres yang dikelola dengan baik dapat menjadi pendorong motivasi, sedangkan stres berlebih dapat menghambat kinerja dan menurunkan produktivitas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kinerja karyawan menggunakan metode kualitatif. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dan observasi terhadap karyawan Saka Indonesia Pangkah Limited di berbagai sektor pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan, penurunan konsentrasi, serta menurunkan kualitas dan efisiensi kerja. Namun, dengan adanya strategi coping yang efektif, seperti dukungan sosial, pengelolaan beban kerja, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, dampak negatif stres dapat diminimalkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor penyebab stres serta menyediakan lingkungan kerja yang mendukung agar produktivitas karyawan tetap optimal.

Kata Kunci : Stres Kerja, Kinerja, Produktivitas.

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

## Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, perusahaan dituntut untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional demi mempertahankan daya saing di pasar. Salah satu elemen penting yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan, yang secara langsung berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan mendorong pencapaian tujuan perusahaan secara optimal. Namun, dalam kenyataannya, berbagai faktor internal dan eksternal sering kali menjadi hambatan dalam menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawan, salah satunya adalah stres kerja.

Stres kerja merupakan kondisi psikologis dan fisik yang dialami oleh individu ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pribadi mereka. Ketidakseimbangan tersebut dapat menyebabkan tekanan mental yang berdampak pada menurunnya konsentrasi, motivasi, dan semangat kerja. Dalam jangka panjang, stres kerja yang tidak ditangani dengan baik berpotensi menimbulkan berbagai masalah serius, seperti kelelahan emosional, gangguan kesehatan, konflik di tempat kerja, bahkan penurunan kualitas hidup karyawan secara umum.

Salah satu industri yang sangat rentan terhadap fenomena stres kerja adalah industri minyak dan gas bumi, yang ditandai dengan tingkat risiko kerja yang tinggi, target yang ketat, lingkungan kerja yang keras, serta tanggung jawab besar terhadap keselamatan dan keberlanjutan operasional. Dalam konteks ini, Saka

Indonesia Pangkah *Limited* (SIPL) , sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di sektor hulu migas di Indonesia, menghadapi tantangan besar dalam memastikan agar tekanan kerja yang dialami oleh para karyawan tidak berdampak negatif terhadap produktivitas mereka.

Karyawan di Saka Indonesia Pangkah *Limited* (SIPL) dituntut untuk bekerja dalam kondisi yang penuh tekanan, baik karena faktor teknis operasional, rotasi kerja di lapangan, keterbatasan waktu, maupun karena tanggung jawab terhadap pencapaian target produksi. Meskipun perusahaan telah memiliki sistem manajemen sumber daya manusia yang terstruktur, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa gejala stres kerja tetap menjadi isu yang tidak bisa diabaikan. Sejumlah karyawan mengalami kelelahan, kehilangan fokus, dan penurunan motivasi kerja, yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi kualitas maupun kuantitas hasil kerja mereka.

Dengan mengacu pada uraian latar belakang masalah diatas, maka permasalahannya dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana stres kerja dapat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan Saka Indonesia Pangkah *Limited* (SIPL) ?
2. Bagaimana tindakan yang sebaiknya dilakukan oleh Human Resources (HR) dalam rangka menangani stres kerja untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan Saka Indonesia Pangkah *Limited* (SIPL) ?

## **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **Tujuan Penelitian**

- a) Untuk mengetahui stres kerja dapat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan Saka Indonesia Pangkah *Limited* (SIPL)
- b) Untuk mengetahui tindakan yang sebaiknya dilakukan oleh Human Resources (HR) dalam rangka menangani stres kerja untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan Saka Indonesia Pangkah *Limited* (SIPL)

### **Kegunaan Penelitian**

Kegunaan dari penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut :

- a) Secara praktis, diharapkan memberikan masukan kepada Saka Indonesia Pangkah *Limited* (SIPL)
- b) Secara akademis, diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan bagi penulis terhadap kesesuaian antara teori-teori yang diperoleh di bangku akademik dengan kenyataan dan praktek di dalam instansi tentang Analisis Hubungan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Studi Kasus : Saka Indonesia Pangkah *Limited* (SIPL)''
- c) Diharapkan dapat dimanfaatkan oleh yang memerlukan dalam melakukan penelitian yang lebih mendalam tentang permasalahan-permasalahan diangkat dalam suatu penelitian ini.

### **Fokus Penelitian**

Fokus penelitian merupakan elemen kunci yang memberikan arah serta batasan dalam suatu proses penelitian. Di dalam fokus ini tercakup definisi konsep yang akan dikaji, beserta seluruh aspek, dimensi, komponen, bentuk, serta gejala-gejala yang berkaitan dengan konsep tersebut. Fokus penelitian juga mencakup indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur atau menilai konsep, serta berbagai faktor yang berpengaruh terhadapnya, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penetapan fokus penelitian dari permasalahan yang muncul melalui pengalaman empiris peneliti atau dari pengetahuan yang diperoleh melalui sumber-sumber lainnya. Tujuan utama dari penentuan fokus penelitian adalah, pertama, untuk membatasi ruang lingkup kajian agar penelitian menjadi lebih terarah dan layak dilakukan; dan kedua, untuk menetapkan kriteria inklusi secara efektif, sehingga hanya informasi yang relevan yang disaring dan digunakan dalam proses penelitian, meskipun sebagian data tersebut tidak selalu dianalisis secara mendalam.

Dalam menyusun fokus penelitian, terdapat beberapa hal penting yang perlu diperhatikan oleh peneliti. Pertama, pemahaman yang mendalam mengenai konsep yang akan diteliti sangat diperlukan, termasuk definisi, aspek, dimensi, dan komponen-komponennya. Kedua, perlu dipertimbangkan pula faktor-faktor yang memengaruhi konsep tersebut, baik dari sisi internal maupun eksternal. Ketiga, fokus penelitian yang ditetapkan harus mampu menjawab pertanyaan penelitian yang jelas dan memberikan kontribusi yang berarti terhadap pengembangan ilmu pengetahuan.

Selain itu, peneliti juga harus mengidentifikasi sumber data yang relevan dan valid untuk mendukung proses pengumpulan data, serta menentukan teknik analisis yang sesuai untuk mengolah dan menafsirkan data tersebut. Pertimbangan yang matang terhadap aspek-aspek ini akan memastikan bahwa penelitian dapat dilaksanakan secara sistematis dan menghasilkan temuan yang berkualitas. Fokus penelitian adalah hubungan stress kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan Saka Indonesia Pangkah *Limited* (SIPL)

### **Pengertian Analisis**

Untuk memastikan bahwa istilah analisis dapat dipahami secara utuh, mendalam, dan konsisten, maka penting untuk merujuk pada berbagai pandangan dan definisi yang diberikan oleh para ahli di bidangnya. Secara umum, analisis dapat dimaknai sebagai suatu proses sistematis dalam menguraikan suatu peristiwa, masalah, atau objek tertentu menjadi bagian-bagian yang lebih kecil dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan menyeluruh. Proses ini dilakukan agar peneliti mampu melihat keterkaitan antar komponen, mengidentifikasi akar permasalahan, dan merumuskan solusi yang tepat berdasarkan data atau fakta yang tersedia.

Analisis juga sering dipahami sebagai kegiatan berpikir yang melibatkan penalaran logis, rasional, sistematis, serta objektif. Kegiatan ini bertujuan untuk mengevaluasi, menyelidiki, serta memecahkan suatu persoalan dengan pendekatan ilmiah. Dalam praktiknya, analisis mencakup serangkaian langkah mulai dari pengumpulan data, pengelompokan informasi, penguraian elemen-elemen yang saling berkaitan, hingga penyimpulan berdasarkan bukti-bukti yang ditemukan.

Selain itu, analisis dapat pula dipandang sebagai proses pemecahan masalah yang dilakukan secara metodologis dan konsisten. Artinya, dalam menganalisis suatu objek, peneliti perlu mengikuti pola pikir yang terstruktur serta mengandalkan logika berpikir yang kuat untuk sampai pada pemahaman yang utuh terhadap objek yang sedang dikaji. Oleh karena itu, analisis menjadi bagian penting dalam kegiatan penelitian karena mampu menghasilkan pemahaman

yang lebih tajam, mendalam, dan komprehensif terhadap suatu fenomena atau kejadian tertentu.

### **Pengertian Stres Kerja**

Stres kerja merupakan salah satu isu penting dalam dunia kerja modern yang berdampak langsung pada kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi. Secara umum, stres kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan atau tekanan psikologis yang dirasakan oleh individu ketika menghadapi tuntutan pekerjaan yang dirasa melebihi kapasitas, kemampuan, atau sumber daya yang dimilikinya. mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya, dan hasilnya dirasakan sebagai tidak pasti namun sangat penting. Dalam konteks organisasi, stres kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti beban kerja yang berlebihan, tenggat waktu yang ketat, konflik peran, ketidakjelasan tanggung jawab, serta lingkungan kerja yang kurang kondusif, termasuk hubungan yang tidak harmonis antar rekan kerja maupun atasan.

Teori transaksional stres menjelaskan bahwa stres tidak semata-mata dipicu oleh kondisi eksternal, melainkan juga oleh cara individu menilai (appraisal) situasi tersebut. Teori ini menekankan bahwa stres merupakan hasil dari interaksi antara individu dan lingkungannya, yang terjadi ketika individu menilai bahwa tuntutan eksternal melebihi sumber daya yang dimiliki untuk menghadapinya. Dalam teori ini, terdapat dua tahap penilaian, yaitu penilaian primer (primary appraisal) yang berkaitan dengan apakah situasi tersebut dianggap mengancam atau tidak, dan penilaian sekunder (secondary appraisal) yang menyangkut kemampuan individu untuk mengatasi atau mengendalikan situasi tersebut. Selain itu, teori Job Demand-Control Model dari Karasek juga memberikan pandangan penting, yaitu bahwa stres kerja akan meningkat ketika tuntutan pekerjaan tinggi namun kontrol atau otonomi individu terhadap pekerjaan rendah. Dengan kata lain, seseorang akan lebih rentan mengalami stres jika ia tidak memiliki cukup kebebasan atau ruang untuk mengatur cara menyelesaikan tugas-tugasnya.

Stres kerja dapat membawa dampak serius jika tidak segera ditangani. Dampaknya dapat meliputi aspek fisiologis, seperti gangguan tidur, kelelahan, tekanan darah tinggi, hingga penyakit jantung. Dari sisi psikologis, stres kerja dapat menyebabkan kecemasan, depresi, cepat marah, dan hilangnya motivasi. Sedangkan dari aspek perilaku kerja, stres dapat memengaruhi produktivitas, meningkatkan tingkat absensi, serta menyebabkan turnover yang tinggi. stres yang berlangsung lama tanpa penanganan yang tepat dapat menurunkan kinerja individu secara signifikan, dan bahkan dapat merusak hubungan sosial baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memiliki strategi yang efektif dalam mengelola stres kerja, seperti melalui manajemen beban kerja yang seimbang, pemberian dukungan sosial, pelatihan manajemen stres, serta penciptaan lingkungan kerja yang sehat dan positif.

### **Pengertian Produktivitas Kinerja**

Produktivitas kinerja merupakan salah satu indikator utama dalam menilai efektivitas dan efisiensi kerja seseorang di dalam suatu perusahaan. Secara umum, produktivitas kinerja dapat diartikan sebagai kemampuan seorang individu atau

kelompok dalam menghasilkan output yang optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efisien dan efektif. Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Dalam konteks kerja, produktivitas tidak hanya dilihat dari kuantitas hasil kerja, tetapi juga mencakup kualitas, ketepatan waktu, serta bagaimana individu menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditetapkan. Kinerja itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Produktivitas kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal dapat mencakup motivasi kerja, kemampuan dan keterampilan, sikap terhadap pekerjaan, serta kesehatan fisik dan mental. Sementara itu, faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, gaya kepemimpinan atasan, sistem penghargaan, beban kerja, dan hubungan antar rekan kerja. Dalam teori dua faktor Herzberg, disebutkan bahwa faktor motivasi seperti pengakuan, pencapaian, dan tanggung jawab kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, sementara faktor pemeliharaan seperti kondisi kerja, keamanan kerja, dan hubungan interpersonal bertindak sebagai pencegah ketidakpuasan kerja. Dengan kata lain, apabila kebutuhan dasar karyawan terpenuhi dan mereka merasa dihargai serta diberi ruang untuk berkembang, maka kinerja mereka cenderung meningkat secara signifikan.

Di era persaingan global saat ini, produktivitas kinerja karyawan menjadi elemen krusial dalam menentukan daya saing perusahaan. perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan produktivitas sumber daya manusia agar mampu beradaptasi dengan dinamika perubahan, baik dalam aspek teknologi, sistem kerja, maupun ekspektasi konsumen. Oleh karena itu, upaya peningkatan produktivitas kinerja tidak dapat dilakukan secara instan, melainkan melalui pendekatan yang menyeluruh, mulai dari perencanaan pelatihan dan pengembangan karyawan, penyusunan sistem evaluasi kinerja yang objektif, hingga penciptaan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung. Selain itu, penting pula bagi manajemen untuk memperhatikan keseimbangan antara beban kerja dan kapasitas individu, agar tidak menimbulkan tekanan berlebihan yang justru dapat menurunkan kinerja. Dengan pemahaman yang komprehensif terhadap konsep produktivitas kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, organisasi dapat merumuskan strategi yang tepat guna mengoptimalkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam pelaksanaan sebuah penelitian, pemilihan metode menjadi aspek penting yang harus dipertimbangkan secara matang oleh peneliti. Metodologi penelitian tidak hanya berfungsi sebagai panduan teknis, tetapi juga merupakan tahapan sistematis yang harus dilalui secara berurutan untuk menjawab permasalahan yang dikaji dalam penelitian. Hal ini sejalan dengan pandangan para ahli yang menyatakan bahwa metodologi merupakan serangkaian langkah ilmiah yang dirancang untuk menganalisis serta memecahkan masalah secara objektif. proses penelitian pada dasarnya adalah suatu kegiatan ilmiah yang bertujuan untuk menyelidiki suatu permasalahan secara terencana dan sistematis

guna menemukan pengetahuan baru yang dapat dibuktikan kebenarannya. Oleh karena itu, penggunaan metode penelitian harus mampu menjamin keakuratan dan keandalan temuan yang dihasilkan, serta dapat memberikan kontribusi nyata terhadap pengembangan ilmu pengetahuan. Pengetahuan yang dihasilkan melalui metode ilmiah diharapkan memiliki nilai kebenaran yang tinggi dan bersifat objektif. Metode penelitian tidak hanya menjadi pedoman kerja ilmiah, tetapi juga berfungsi untuk menjaga objektivitas penelitian agar dapat dipertanggungjawabkan. Oleh karena itu, dalam proses penyusunan maupun penulisan karya ilmiah, peneliti perlu merancang metode yang tepat dan sesuai dengan tujuan penelitian agar hasil yang diperoleh memiliki validitas dan relevansi yang tinggi.

### **Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian secara umum dapat diklasifikasikan ke dalam tiga kategori utama, yaitu penelitian deskriptif, komparatif, dan asosiatif. Di samping itu, tipe-tipe penelitian meliputi penelitian eksploratif, penelitian yang menguji hipotesis, serta penelitian deskriptif kualitatif. Berdasarkan klasifikasi tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif.

Pendekatan yang digunakan adalah metode penelitian lapangan (field research) dengan desain deskriptif kualitatif. Penelitian lapangan merupakan metode ilmiah yang bertujuan untuk memperoleh data yang valid dan dapat dikembangkan, serta dibuktikan melalui pengetahuan dalam bidang tertentu. Tujuan utama dari pendekatan ini adalah untuk memahami, menganalisis, dan mencari solusi terhadap permasalahan yang dihadapi dalam suatu konteks tertentu.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kualitatif, berupa informasi yang dikumpulkan melalui wawancara, pernyataan, maupun dokumen terkait. Data yang diperoleh kemudian dianalisis untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam terkait makna yang terkandung di dalamnya. Berdasarkan pendekatan tersebut, penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk menggambarkan permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini mengambil tempat di Saka Indonesia Pangkah *Limited* (SIPL), atas pertimbangan-pertimbangan khusus peneliti. Di samping persoalan seperti keterbatasan dana, waktu, kemampuan ilmiah peneliti, juga didasarkan alasan yang sangat relatif subyektivitas dari penulis. Waktu penelitian dilakukan selama 3 bulan, dimulai dari bulan Maret- Juli 2025.

### **Penentuan Informan Penelitian**

Dalam penelitian kualitatif, istilah populasi digantikan dengan istilah situasi sosial, yang terdiri atas tiga komponen utama, yaitu tempat, pelaku, dan aktivitas yang saling berinteraksi secara sinergis. Sampel dalam penelitian kualitatif dikenal sebagai informan kunci, narasumber, partisipan, teman, atau bahkan guru dalam konteks penelitian. Informan atau narasumber penelitian adalah individu yang memiliki informasi yang relevan dengan objek penelitian serta mampu memberikan data atau keterangan yang dibutuhkan selama proses penelitian berlangsung. Mereka memberikan wawasan utama terhadap permasalahan yang sedang diteliti.

Informan dalam penelitian kualitatif dapat dikelompokkan ke dalam tiga kategori utama. Pertama, informan kunci, yaitu individu yang dianggap memiliki pengetahuan utama mengenai topik penelitian. Kedua, informan ahli, yakni individu yang memiliki pemahaman mendalam dan mampu memberikan penjelasan komprehensif terkait berbagai aspek penelitian. Ketiga, informan insidental, yaitu individu yang ditemui di lapangan dan diyakini dapat memberikan informasi yang relevan.

Pemilihan informan dilakukan secara purposive, yaitu dengan mempertimbangkan kriteria inklusi yang sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam beberapa kasus, peneliti juga dapat melibatkan tokoh penting seperti pemuka adat atau tokoh agama sebagai key person untuk memperoleh wawasan yang lebih mendalam.

Seorang informan diharapkan memenuhi beberapa kriteria khusus, antara lain: jujur, patuh pada nilai-nilai dan norma, taat pada peraturan, bersedia berbicara secara terbuka, tidak terlibat dalam konflik yang berkaitan dengan penelitian, serta memiliki pandangan yang relevan dengan topik yang diteliti. Secara esensi, informan dalam penelitian kualitatif merupakan sumber utama yang memberikan pemahaman mendalam terhadap fenomena yang sedang diteliti.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pembahasan hasil penelitian lazimnya merupakan jawaban atas pertanyaan yang diajukan pada bagian rumusan masalah. Oleh karena itu, pada bagian ini penulis telah diajukan, diawali dengan kegiatan mengumpulkan sebuah data atau informasi di lapangan dengan menanyakan yang telah ditentukan.

### **Stres Kerja Dapat Mempengaruhi Produktivitas Kinerja Karyawan Saka Indonesia Pangkah Limited (SIPL)**

Stres kerja telah menjadi isu penting dalam dunia kerja modern, termasuk di sektor industri migas yang memiliki tekanan kerja tinggi seperti Saka Indonesia Pangkah Limited (SIPL). Perusahaan ini merupakan bagian dari industri energi yang menuntut tingkat konsentrasi dan tanggung jawab tinggi dari setiap karyawannya. Dalam lingkungan kerja seperti ini, stres kerja tidak hanya menjadi tantangan individu, tetapi juga menjadi faktor yang secara langsung berdampak pada produktivitas keseluruhan organisasi. Stres yang tidak ditangani dengan baik dapat mengurangi kualitas kerja karyawan, menurunkan motivasi, serta meningkatkan risiko kesalahan dan kecelakaan kerja, yang pada akhirnya akan menghambat pencapaian target perusahaan.

Stres kerja bisa berasal dari berbagai sumber, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Di lingkungan kerja SIPL, stres bisa timbul dari beban kerja yang berat, tuntutan untuk mencapai target produksi, tekanan dari atasan, maupun dari konflik antar rekan kerja. Selain itu, faktor eksternal seperti masalah keluarga, relationship, kondisi ekonomi, atau bahkan situasi sosial-politik juga bisa memengaruhi kondisi psikologis karyawan. Ketika seorang karyawan menghadapi tekanan dari berbagai arah secara bersamaan, ia bisa mengalami kelelahan mental dan fisik, yang jika tidak ditangani dapat berkembang menjadi burnout. Kondisi burnout ini sangat berbahaya karena tidak hanya mempengaruhi kinerja, tetapi juga dapat menurunkan kualitas hidup secara keseluruhan.

Dalam konteks operasional Saka Indonesia Pangkah Limited (SIPL), di mana karyawan bekerja dalam sistem shift dan sering berada di lapangan dengan kondisi

kerja yang menantang, stres bisa menjadi bagian yang tidak terhindarkan. Tekanan untuk menjaga keselamatan operasional dan tanggung jawab atas alat berat serta proses eksplorasi dan produksi migas menjadikan beban kerja semakin tinggi. Ketika stres mencapai titik tertentu, karyawan akan mulai menunjukkan penurunan produktivitas seperti menurunnya semangat kerja, lambat dalam pengambilan keputusan, sering melakukan kesalahan, atau menjadi tidak responsif terhadap instruksi. Dalam jangka panjang, hal ini akan mengganggu efektivitas tim dan merugikan perusahaan secara keseluruhan.

Selain menurunnya produktivitas individu, stres kerja juga dapat mempengaruhi dinamika tim. Karyawan yang stres cenderung menjadi lebih mudah marah, kurang sabar, atau menarik diri dari interaksi sosial. Hal ini dapat menciptakan suasana kerja yang tidak kondusif dan menghambat kolaborasi antar tim. Padahal, di sektor industri seperti migas, kerja sama tim sangatlah penting untuk menjaga kelancaran operasional dan keselamatan kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk tidak hanya fokus pada pencapaian target, tetapi juga memperhatikan kondisi psikologis dan kesejahteraan mental karyawan. Dampak negatif dari stres kerja juga bisa dilihat dari meningkatnya tingkat absensi dan turnover karyawan. Karyawan yang merasa terbebani dan tidak mendapatkan dukungan yang memadai dari perusahaan cenderung mencari peluang kerja lain yang dianggap lebih nyaman. Hal ini tentu akan merugikan perusahaan karena akan menimbulkan biaya tambahan untuk proses rekrutmen, pelatihan, dan adaptasi karyawan baru. Selain itu, hilangnya karyawan berpengalaman juga dapat mengurangi efektivitas operasional, karena mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sudah terbentuk dalam jangka waktu tertentu.

### **Tindakan Yang Sebaiknya Dilakukan oleh Human Resources (HR) Dalam Rangka Menangani Stres Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan Saka Indonesia Pangkah *Limited* (SIPL)**

Dalam lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tekanan seperti di sektor energi dan eksplorasi migas, stres kerja merupakan tantangan signifikan yang dapat memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Menyadari hal tersebut, Human Resources (HR) di Saka Indonesia Pangkah *Limited* (SIPL) mengambil langkah-langkah strategis dan berkelanjutan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat secara mental dan emosional.

Berdasarkan wawancara dengan Pak Mahendra selaku Human Resources (HR) Saka Indonesia Pangkah *Limited* (SIPL) bahwa mengimplementasikan sejumlah program yang bertujuan untuk menurunkan tingkat stres di kalangan karyawan, membangun kesadaran tentang pentingnya kesehatan mental, serta menciptakan iklim kerja yang kondusif untuk menunjang produktivitas. Salah satu pendekatan utama yang dilakukan adalah melalui kegiatan *gathering* atau acara kebersamaan yang diadakan secara berkala. *Gathering* ini biasanya berbentuk *outing* perusahaan, *family day*, atau *team building* yang tidak hanya memberikan waktu istirahat dari rutinitas pekerjaan, tetapi juga memperkuat hubungan interpersonal antar karyawan lintas departemen. Melalui kegiatan seperti ini, suasana kekeluargaan dan kebersamaan lebih terbangun, yang secara tidak langsung membantu mengurangi tekanan dan meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan.

Selain kegiatan rekreasi, Human Resources (HR) Saka Indonesia Pangkah *Limited* (SIPL) juga menyelenggarakan *Employee Counseling Assistance Program*

(ECAP) yakni seminar psikologis yang bersifat edukatif dan solutif. Seminar ini dilaksanakan 1 tahun sekali dan mengundang para ahli psikologi dan konselor profesional untuk memberikan pemahaman kepada karyawan tentang bagaimana mengenali gejala stres, penyebab utama stres kerja, dan strategi coping yang efektif. Dalam sesi ini, karyawan diberikan kesempatan untuk berdiskusi langsung dengan para narasumber, mengajukan pertanyaan, serta berbagi pengalaman pribadi dalam mengelola tekanan di tempat kerja. Topik yang dibahas biasanya meliputi manajemen waktu, komunikasi yang sehat di lingkungan kerja, teknik mindfulness, hingga pentingnya keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*). Human Resources (HR) percaya bahwa dengan memberikan akses terhadap pengetahuan ini, karyawan akan lebih siap dan mampu mengelola emosinya, menjaga stabilitas psikologis, serta tetap fokus dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan optimal.

Upaya lain yang tidak kalah penting adalah penyediaan saluran komunikasi anonymous atau tanpa nama. Human Resources (HR) Saka Indonesia Pangkah *Limited* (SIPL) membuka kanal khusus yang memungkinkan setiap karyawan menyampaikan keluhan, masalah pribadi, atau tekanan yang mereka alami secara rahasia, tanpa rasa takut akan stigma atau konsekuensi negatif. Kanal ini biasanya tersedia dalam bentuk email anonim, kotak saran, atau formulir digital yang dijaga kerahasiaannya. Tujuan utama dari program ini adalah menciptakan ruang aman bagi karyawan untuk meluapkan beban psikologis yang mungkin tidak bisa mereka ungkapkan secara langsung kepada atasan atau rekan kerja. Melalui umpan balik ini, HR dapat melakukan pemetaan kondisi psikologis karyawan secara umum, menganalisis sumber-sumber stres yang dominan, serta merancang intervensi yang tepat sasaran. Bahkan dalam beberapa kasus, HR juga menyediakan layanan konseling pribadi bagi karyawan yang mengalami tekanan berat atau membutuhkan bantuan lebih lanjut dari profesional.

Selain tiga pendekatan utama tersebut, Saka Indonesia Pangkah *Limited* (SIPL) juga menerapkan kebijakan-kebijakan internal yang mendukung kesehatan mental dan kesejahteraan kerja. Salah satunya adalah fleksibilitas dalam jam kerja bagi posisi-posisi tertentu, terutama bagi karyawan yang menghadapi tekanan pribadi seperti kondisi keluarga atau kesehatan. Dengan memberikan kebebasan yang terkontrol dalam mengatur waktu kerja, karyawan merasa lebih dihargai dan dipercaya, sehingga tingkat stres pun cenderung menurun. Di samping itu, Human Resources (HR) Saka Indonesia Pangkah *Limited* (SIPL) juga aktif mempromosikan budaya kerja yang inklusif dan suportif, dengan mendorong komunikasi terbuka antara manajer dan timnya. Para pimpinan unit diberikan pelatihan khusus mengenai kepemimpinan empatik dan pendekatan humanis agar mampu mendampingi bawahannya tidak hanya dalam hal pekerjaan, tetapi juga aspek emosional dan sosialnya. Dalam budaya kerja seperti ini, setiap individu merasa lebih nyaman dan aman secara psikologis, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja individu maupun tim.

Upaya Human Resources (HR) Saka Indonesia Pangkah *Limited* (SIPL) dalam mengelola stres kerja juga mendapatkan dukungan penuh dari manajemen puncak, yang memahami bahwa kesejahteraan karyawan merupakan salah satu pilar utama dalam pencapaian target bisnis perusahaan. Dengan adanya sinergi antara Human Resources (HR) manajemen, dan karyawan, terbentuklah ekosistem kerja yang lebih tangguh dan resilien terhadap tekanan. Tidak hanya membantu karyawan menghadapi tantangan saat ini, pendekatan-pendekatan ini juga

memperkuat daya tahan mental karyawan dalam jangka panjang, sehingga mereka dapat terus memberikan performa terbaiknya. Bahkan, perusahaan menyadari bahwa investasi dalam kesehatan mental dan pengelolaan stres bukanlah biaya, melainkan aset yang mampu mengurangi turnover, meningkatkan loyalitas, dan memperkuat reputasi SIPL sebagai tempat kerja yang peduli terhadap karyawan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Saka Indonesia Pangkah Limited (SIPL), dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Stres yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan semangat kerja, mengurangi konsentrasi, meningkatkan risiko kesalahan, serta mengganggu hubungan interpersonal di lingkungan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja individu maupun tim. Namun demikian, dengan penerapan strategi coping yang tepat seperti kegiatan rekreasional (gathering), Employee Counseling Assistance Program (ECAP), sistem komunikasi anonim, serta penerapan kebijakan kerja yang fleksibel dan suportif, dampak negatif stres kerja dapat diminimalkan. Pendekatan yang dilakukan oleh HR SIPL menunjukkan bahwa manajemen stres yang efektif berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

## **Referensi :**

- Sugiyono, (2005). *Metode Penelitian Statistik*. Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Simamora, Hendry. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Oktaviani, Irmayanti. (2021). *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Psikologi Wijaya Putra, Vol.02.No.1. 21-23
- Shafira, Nasution. (2022). *Peran Stress Kerja Positif (Eustress) Terhadap Stress Kerja Pada Karyawan*. Jurnal Psikologi Prima, 62-64
- Maghfirah, (2023). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja Karyawan*. Jurnal Doktor Manajemen Vol.06.No. 2, 129-132
- Sartika (2023). *Stress Kerja*. Penerbit Widina Bhakti Persada, Bandung
- Pasaribu, Hasibun, dkk. (2024) *Dampak Stress Kerja dan Cara Mengatasinya Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Riview Pendidikan dan Pengajaran Vol.07.No 03, 8113-8116
- Pramono, (2024). *Pengelolaan Stress Kerja : Integrasi Alam Sadar dan Teknik Hypno Self Dalam Lingkungan Kerja Yang Sehat*. Penerbit Weha Press, Semarang