

MANAGEMENT STRATEGIES FOR HANDLING STRESS AND OVERLAPPING TASKS TO OPTIMIZE WORK PRODUCTIVITY IN THE MODERN ERA

STRATEGI MANAJEMEN UNTUK MENANGANI STRES SERTA TUGAS YANG TUMPANG TINDIH GUNA MENGOPTIMALKAN PRODUKTIVITAS KERJA DI ERA MODERN

Aprihatino Utomo¹, Jumadi², Novi Misna Yanti³, Hadi Supratikta⁴

Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang^{1,2,3,4}

aprihatinoutomo@gmail.com¹, Jjumadi381@gmail.com², novimisna581@gmail.com³,
dosen00469@unpam.ac.id⁵

ABSTRACT

Employee productivity is a key indicator of an organization's success in achieving its goals. However, several factors can hinder optimal productivity, including work stress and overlapping tasks. Work stress arises from excessive pressure, while overlapping tasks occur when employees are assigned multiple responsibilities that intersect, leading to confusion in task execution. This study aims to analyze management strategies for addressing work stress and overlapping tasks in order to sustain employee productivity. The research method employed is a literature review, examining stress management theory, productivity theory, and organizational case studies in Indonesia. The findings indicate that effective management can be achieved through workload regulation, clear communication, targeted training, and psychosocial support. The study concludes that structured management strategies can reduce stress levels, minimize the negative effects of overlapping tasks, and enhance employee productivity.

Keywords: Work Stress, Overlapping Tasks, Management Strategies, Employee Productivity

ABSTRAK

Produktivitas karyawan merupakan indikator utama keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Namun, terdapat beberapa faktor yang dapat menghambat produktivitas optimal, termasuk stres kerja dan tumpang tindih tugas. Stres kerja muncul akibat tekanan yang berlebihan, sedangkan tumpang tindih tugas terjadi ketika karyawan diberikan beberapa tanggung jawab yang saling beririsan, sehingga menimbulkan kebingungan dalam pelaksanaan tugas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen dalam mengatasi stres kerja dan tumpang tindih tugas guna mempertahankan produktivitas karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur dengan menelaah teori manajemen stres, teori produktivitas, serta studi kasus organisasi di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen yang efektif dapat dicapai melalui pengaturan beban kerja, komunikasi yang jelas, pelatihan yang terarah, dan dukungan psikososial. Penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi manajemen yang terstruktur dapat menurunkan tingkat stres, meminimalkan dampak negatif dari tumpang tindih tugas, dan meningkatkan produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Stres Kerja, Tumpang Tindih Tugas, Strategi Manajemen, Produktivitas Karyawan.

PENDAHULUAN

Produktivitas karyawan merupakan elemen krusial dalam meningkatkan keunggulan kompetitif dan kesuksesan organisasi. Namun, dalam praktiknya, banyak organisasi masih bergulat dengan permasalahan stres kerja dan tumpang tindih tugas. Stres kerja muncul ketika karyawan menghadapi tekanan yang melebihi kapasitas fisik maupun psikologisnya

(Handoko, 2016). Sementara itu, tumpang tindih tugas sering kali terjadi akibat ketidakjelasan deskripsi pekerjaan, lemahnya koordinasi, serta sistem pembagian kerja yang kurang efektif (Siagian, 2018).

Di Indonesia, isu mengenai stres kerja dan tumpang tindih tugas bukanlah hal baru. Fenomena ini justru semakin menonjol seiring dengan perubahan pola kerja, dinamika globalisasi, serta

meningkatnya tuntutan produktivitas organisasi. Sejumlah data dan temuan berikut menunjukkan urgensi penelitian mengenai strategi manajemen untuk mengatasi stres kerja dan tumpang tindih tugas dalam konteks peningkatan produktivitas karyawan.

1. Data Produktivitas Tenaga Kerja Nasional

Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan melalui *Portal Satu Data*, tingkat produktivitas tenaga kerja Indonesia pada tahun 2023 tercatat sebesar 87,96. Dalam rentang waktu 2015–2022, produktivitas tenaga kerja sempat mencapai titik terendah sebesar 78,23 (tahun 2015) dan tertinggi 86,55 (tahun 2022). Meskipun menunjukkan tren peningkatan, capaian tersebut masih menyisakan ruang untuk perbaikan, terutama terkait kualitas kerja dan pengelolaan beban kerja.

2. Pertumbuhan Produktivitas dan Tantangan di Industri

Pemerintah melalui Menteri Ketenagakerjaan (Menaker) menargetkan pencetakan 5.000 ahli produktivitas di kawasan industri hingga tahun 2030. Langkah ini diharapkan dapat mendorong pertumbuhan produktivitas minimal 4% per tahun, agar target pertumbuhan ekonomi nasional sebesar 8% dapat tercapai. Namun demikian, data menunjukkan bahwa sejak tahun 2012, pertumbuhan produktivitas tenaga kerja Indonesia belum pernah secara konsisten mencapai target tersebut.

3. Tingkat Stres Kerja di Indonesia

- Survei terbaru Gallup menunjukkan bahwa sekitar 15–16% pekerja di Indonesia melaporkan mengalami stres akibat pekerjaan.
- Walaupun angka ini relatif lebih rendah dibandingkan negara-negara

ASEAN lainnya, tingkat stres tersebut tetap membawa implikasi serius terhadap kesejahteraan mental dan kesehatan pekerja.

- Kementerian Ketenagakerjaan menegaskan bahwa stres kerja kronis dapat memicu gangguan kesehatan mental seperti kecemasan dan depresi, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap produktivitas (cpns.kemnaker.go.id).

4. Kasus Riset Lokal

- PT X, Kota Batam: Penelitian berjudul “*Hubungan Status Gizi, Stres Kerja, dan Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja*” menunjukkan adanya hubungan signifikan antara beban kerja, stres, dan tingkat kelelahan pekerja (Ruang Publikasi Ilmiah).
- PT BPR Syariah Kedung Arto, Semarang: Riset ini menemukan bahwa *role ambiguity* (ketidakjelasan peran), *workload* (beban kerja), dan konflik kerja-keluarga memengaruhi kepuasan kerja, dengan *burnout* sebagai variabel mediasi (E-Journals).
- PT Barata Indonesia: Penelitian lain menunjukkan adanya korelasi positif antara stres kerja dan kecelakaan kerja, di mana penyebab utamanya adalah beban kerja kuantitatif dan kualitatif yang berlebihan (Journal Universitas Pahlawan).

5. Fenomena Tumpang Tindih Tugas di Organisasi/Instansi

Meskipun data kuantitatif nasional mengenai fenomena *tugas yang tumpang tindih* masih terbatas, sejumlah penelitian lokal mengindikasikan bahwa *role ambiguity*, kompleksitas tugas, dan pembagian kerja yang tidak jelas menjadi penyebab stres serta ketidakpuasan kerja. Contohnya dapat ditemukan pada riset di wilayah Semarang Barat terkait kompleksitas tugas dan komunikasi organisasi, serta di

PT BPR Syariah Kedung Arto (YRPI Journal).

Selain itu, baik di instansi pemerintah maupun swasta, banyak laporan menunjukkan bahwa karyawan sering kali harus mengerjakan tugas di luar deskripsi pekerjaan akibat kebutuhan mendesak, kekurangan tenaga kerja, atau tekanan tenggat waktu. Kondisi tersebut menyebabkan tumpang tindih tugas, meskipun belum banyak didokumentasikan secara formal dalam publikasi ilmiah.

6. Urgensi Penelitian

Melihat capaian produktivitas yang masih belum optimal serta dampak serius dari stres kerja dan tumpang tindih tugas, diperlukan strategi manajemen yang efektif di tingkat organisasi. Strategi ini penting terutama di tengah perubahan teknologi, penerapan sistem kerja *remote* atau *hybrid*, dan pengaruh globalisasi yang kian memperluas beban serta mengaburkan batas antara tugas formal dan informal.

Rumusan Masalah dan Tujuan Penelitian

Produktivitas karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Namun, dalam praktiknya, produktivitas sering kali dipengaruhi oleh berbagai kondisi psikologis dan struktural di tempat kerja, seperti stres kerja dan tumpang tindih tugas. Kondisi tersebut tidak hanya berdampak pada efektivitas individu, tetapi juga pada efisiensi operasional organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dirancang untuk menjawab beberapa pertanyaan utama. Pertama, bagaimana pengaruh stres kerja terhadap produktivitas karyawan? Kedua, sejauh mana tugas yang tumpang tindih berdampak pada efektivitas kerja

karyawan? Ketiga, strategi manajemen apa yang dapat diterapkan untuk menanggulangi stres kerja di lingkungan organisasi? Keempat, bagaimana strategi manajemen dapat berperan dalam mengurangi tumpang tindih tugas di tempat kerja? Dan kelima, bagaimana penerapan strategi manajemen tersebut dapat berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan secara keseluruhan?

Sejalan dengan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh stres kerja terhadap produktivitas karyawan, (2) mengidentifikasi dampak tugas yang tumpang tindih terhadap efektivitas kerja, (3) mendeskripsikan strategi manajemen yang dapat diterapkan dalam menanggulangi stres kerja, (4) merumuskan strategi manajemen untuk mengurangi tumpang tindih tugas di lingkungan kerja, serta (5) mengevaluasi kontribusi penerapan strategi manajemen terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2019), stres kerja merupakan respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menimbulkan tuntutan psikologis maupun fisik pada individu. Faktor-faktor penyebab stres dapat berasal dari beban kerja yang berlebihan, konflik peran, maupun lingkungan kerja yang kurang suportif. Oleh karena itu, manajemen yang efektif perlu dirancang secara sistematis untuk mengendalikan tingkat stres dan memastikan pembagian kerja yang jelas agar produktivitas karyawan tetap optimal.

TINJAUAN PUSTAKA

Stres kerja menjadi salah satu isu utama dalam dunia kerja modern yang berpengaruh langsung terhadap produktivitas karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2019), stres kerja merupakan respon adaptif individu

terhadap tuntutan yang melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya. Kondisi ini dapat menyebabkan penurunan motivasi, konsentrasi, serta efektivitas kerja. Greenberg (2017) menegaskan bahwa stres yang tidak dikelola dengan baik dapat meningkatkan tingkat absensi, menurunkan produktivitas, dan mendorong tingginya angka turnover. Hasil survei American Psychological Association (2020) juga menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja mengalami stres kerja sedang hingga tinggi akibat tekanan target, beban kerja berlebih, dan minimnya dukungan organisasi, yang menandakan bahwa stres kerja merupakan persoalan manajerial yang perlu penanganan sistematis.

Selain stres kerja, tugas yang tumpang tindih juga menjadi faktor yang menurunkan efektivitas kerja. Beehr dan Glazer (2019) menjelaskan bahwa ketidakjelasan peran serta duplikasi tanggung jawab sering kali menimbulkan kebingungan peran, konflik antarpegawai, dan pemborosan sumber daya. Ghozali (2020) menambahkan bahwa tumpang tindih tugas umumnya terjadi akibat lemahnya struktur organisasi, komunikasi internal yang kurang efektif, serta pembagian beban kerja yang tidak proporsional. Kondisi tersebut tidak hanya menghambat efektivitas kerja, tetapi juga memperburuk tingkat stres di tempat kerja.

Dalam menghadapi tantangan tersebut, strategi manajemen yang tepat menjadi kunci untuk menjaga stabilitas dan produktivitas organisasi. Luthans (2019) menyatakan bahwa strategi manajemen yang efektif harus berorientasi pada keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang dimiliki pekerja. Model *Job Demands–Resources (JD-R)* yang

dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2017) menekankan pentingnya penyediaan sumber daya seperti dukungan sosial, pelatihan, dan otonomi kerja guna mengurangi tekanan dan meningkatkan keterlibatan karyawan. Selain itu, Handoko (2020) menyoroti pentingnya perbaikan desain pekerjaan serta analisis jabatan untuk memperjelas tanggung jawab dan menghindari duplikasi tugas. Kreitner dan Kinicki (2018) juga menekankan peran komunikasi internal dan pemanfaatan teknologi informasi, seperti sistem HRIS atau aplikasi manajemen proyek, dalam meningkatkan transparansi dan koordinasi kerja.

Memasuki era modern yang ditandai dengan digitalisasi dan fleksibilitas kerja, organisasi dituntut untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja yang dinamis. International Labour Organization (2022) menegaskan pentingnya menjaga kesehatan mental dan kesejahteraan psikologis sebagai bagian dari strategi peningkatan produktivitas. Penerapan strategi manajemen yang holistik—meliputi pengelolaan stres, penataan beban kerja, komunikasi terbuka, dan pemanfaatan teknologi—dapat membantu organisasi menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, berbagai kajian menunjukkan bahwa stres kerja dan tugas yang tumpang tindih berkontribusi signifikan terhadap penurunan produktivitas karyawan. Namun, penerapan strategi manajemen yang terstruktur, berbasis keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya organisasi, mampu meminimalkan dampak negatif tersebut. Pendekatan modern seperti *job redesign*, pelatihan pengelolaan stres, serta penggunaan teknologi digital terbukti efektif dalam

meningkatkan efisiensi dan kinerja organisasi di era kerja modern.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (*literature review*). Pendekatan ini dipilih karena tujuan penelitian adalah untuk mengkaji berbagai konsep, teori, dan temuan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan stres kerja, tumpang tindih tugas, strategi manajemen, serta produktivitas karyawan. Melalui metode ini, peneliti berupaya memperoleh pemahaman mendalam mengenai keterkaitan antarvariabel tersebut berdasarkan kajian konseptual dan empiris yang telah ada.

Menurut Creswell (2018), penelitian kualitatif berfokus pada pemahaman yang mendalam terhadap suatu fenomena melalui interpretasi data non-numerik, seperti teks, dokumen, dan literatur ilmiah. Oleh karena itu, penelitian ini tidak melakukan pengumpulan data lapangan secara langsung, melainkan menelaah berbagai sumber ilmiah yang relevan untuk memperoleh gambaran komprehensif mengenai topik yang diteliti.

Sumber data dalam penelitian ini mencakup:

1. Artikel jurnal nasional dan internasional yang membahas topik terkait stres kerja, produktivitas karyawan, dan manajemen organisasi.
2. Buku-buku akademik yang memuat teori-teori tentang stres kerja, strategi manajemen, dan konsep kinerja atau produktivitas.
3. Laporan resmi dari lembaga pemerintah dan organisasi internasional, seperti Badan Pusat Statistik (BPS) dan *International Labour Organization* (ILO), yang memberikan data empiris dan konteks faktual mengenai kondisi ketenagakerjaan di Indonesia.

Proses analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan sistematis, yaitu:

1. Identifikasi literatur, yaitu menyeleksi sumber-sumber yang relevan dan kredibel sesuai dengan fokus penelitian.
2. Klasifikasi tema, yaitu mengelompokkan literatur ke dalam beberapa kategori utama, seperti stres kerja, tumpang tindih tugas, produktivitas karyawan, dan strategi manajemen.
3. Sintesis informasi, yakni membandingkan hasil penelitian terdahulu, mengidentifikasi kesenjangan penelitian (*research gap*), serta merumuskan strategi manajemen yang relevan dengan konteks organisasi di Indonesia.
4. Analisis deskriptif, yaitu menyajikan hasil kajian dalam bentuk narasi yang terstruktur untuk memberikan pemahaman yang utuh mengenai hubungan antara stres kerja, tumpang tindih tugas, dan produktivitas karyawan.

Dengan demikian, metode studi literatur ini diharapkan mampu memberikan dasar konseptual yang kuat dalam merumuskan strategi manajemen yang efektif untuk menanggulangi stres kerja dan mengoptimalkan produktivitas karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dampak Tekanan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Tekanan kerja merupakan salah satu faktor utama yang dapat menurunkan hasil kerja karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2017), tekanan yang berlebihan dapat mengurangi motivasi, menimbulkan kelelahan fisik maupun mental, serta meningkatkan kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja. Karyawan yang mengalami tekanan

berkepanjangan cenderung lebih sering absen, kehilangan fokus, serta menunjukkan penurunan kinerja yang signifikan.

Hasil survei yang dilakukan oleh Lembaga Psikologi Terapan Universitas Indonesia (2023) menunjukkan bahwa lebih dari 40% pekerja kantoran di Indonesia melaporkan mengalami gejala tekanan kerja pada tingkat sedang hingga berat. Faktor utama penyebab kondisi tersebut meliputi beban kerja yang tinggi, target yang sulit dicapai, serta kurangnya dukungan dari atasan. Fakta ini mengindikasikan bahwa tekanan kerja bukan semata-mata persoalan individu, melainkan juga merupakan tantangan manajerial yang perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak organisasi.

Dampak negatif tekanan kerja dapat dilihat dari tiga aspek utama. Pertama, aspek fisik, berupa kelelahan, gangguan tidur, sakit kepala, dan penurunan daya tahan tubuh. Kedua, aspek psikologis, yang ditandai dengan meningkatnya kecemasan, depresi ringan, mudah marah, serta hilangnya motivasi kerja. Ketiga, aspek organisasional, di mana tekanan yang tidak terkendali dapat memicu peningkatan tingkat absensi, keinginan untuk keluar (*turnover intention*), dan menurunnya produktivitas secara keseluruhan.

Dampak Tumpang Tindih Tugas terhadap Efektivitas Kerja

Selain tekanan kerja, tugas yang tumpang tindih juga menjadi faktor yang memengaruhi efektivitas kinerja karyawan. Menurut Gibson et al. (2012), ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) dan konflik peran (*role conflict*) merupakan penyebab utama terjadinya tumpang tindih tugas dalam suatu organisasi.

Fenomena ini berdampak langsung terhadap efektivitas kerja. Pertama,

terjadinya pekerjaan ganda, di mana dua atau lebih karyawan mengerjakan hal yang sama, sehingga waktu dan sumber daya menjadi tidak efisien. Kedua, kebingungan peran, ketika karyawan tidak memahami batas tanggung jawabnya secara jelas, yang dapat menimbulkan konflik antar rekan kerja. Ketiga, penambahan tekanan kerja, karena tumpang tindih tugas memperbesar beban kerja dan memperparah stres yang sudah ada. Keempat, penurunan hasil kerja, karena energi dan fokus karyawan tersita untuk hal-hal yang tidak produktif.

Contoh kasus yang umum terjadi adalah di perusahaan jasa, di mana staf administrasi sering kali diminta untuk menangani bidang lain seperti pemasaran atau pelayanan pelanggan. Akibatnya, pekerjaan utama menjadi terbengkalai, kualitas layanan menurun, dan target hasil kerja tidak tercapai.

Strategi Manajemen untuk Mengatasi Tekanan Kerja dan Tumpang Tindih Tugas

Untuk menanggulangi dampak negatif tekanan kerja dan tumpang tindih tugas, organisasi perlu menerapkan strategi manajemen yang komprehensif. Beberapa strategi yang dapat diterapkan meliputi:

1. Perbaikan Desain Pekerjaan Organisasi perlu menyusun deskripsi pekerjaan yang jelas, menerapkan prinsip spesialisasi dan rotasi pekerjaan agar beban kerja lebih seimbang, serta melakukan analisis jabatan guna memastikan pembagian tugas sesuai dengan kompetensi karyawan.
2. Manajemen Tekanan Kerja Penerapan *employee assistance program* (EAP) melalui layanan konseling, pelatihan manajemen stres, dan peningkatan kesadaran diri dapat membantu karyawan mengelola

tekanan kerja. Selain itu, penerapan jam kerja fleksibel juga penting untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

3. Peningkatan Komunikasi Internal Organisasi dapat membangun forum komunikasi rutin antara pimpinan dan karyawan, memanfaatkan teknologi seperti sistem manajemen proyek (*project management tools*), ERP, atau HRIS untuk memperjelas alur kerja, serta membuka saluran komunikasi dua arah agar konflik dapat diselesaikan dengan cepat.
4. Penguatan Budaya Organisasi Membangun budaya kerja sama, saling menghargai, dan berbagi tanggung jawab menjadi fondasi penting dalam mencegah stres dan tumpang tindih tugas. Kepemimpinan transformasional yang mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat.
5. Pemanfaatan Teknologi Informasi Penggunaan aplikasi manajemen tugas seperti *Trello*, *Asana*, atau *JIRA* dapat membantu mengurangi tumpang tindih pekerjaan dan meningkatkan transparansi. Integrasi sistem kerja berbasis digital memungkinkan setiap karyawan memantau perkembangan tugas dan tanggung jawabnya secara real time.

Contoh Penerapan Strategi Manajemen

Salah satu contoh penerapan strategi tersebut dapat dilihat pada sebuah perusahaan telekomunikasi besar di Indonesia yang pernah menghadapi tingkat stres karyawan tinggi akibat beban kerja berlebih dan tumpang tindih antar divisi. Hasil audit internal menunjukkan bahwa banyak karyawan melakukan tugas ganda yang tidak sesuai dengan deskripsi jabatan.

Untuk mengatasi hal tersebut, manajemen perusahaan melakukan langkah-langkah strategis, antara lain:

1. Restrukturisasi organisasi untuk memperjelas alur kerja antar divisi.
2. Implementasi teknologi HRIS, sehingga seluruh tugas dan tanggung jawab dapat tercatat serta dipantau secara digital.
3. Pelatihan pengelolaan stres, termasuk program *mindfulness* dan *team building* untuk meningkatkan keseimbangan emosional karyawan.
4. Penerapan fleksibilitas kerja, melalui sistem *hybrid working* agar keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tetap terjaga.

Evaluasi enam bulan setelah penerapan strategi tersebut menunjukkan hasil yang signifikan: produktivitas meningkat sebesar 18%, tingkat absensi menurun 12%, dan kepuasan kerja karyawan meningkat secara nyata. Kasus ini membuktikan bahwa strategi manajemen yang terencana dan terintegrasi mampu meminimalkan dampak negatif tekanan kerja dan tumpang tindih tugas, sekaligus mendorong peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

PENUTUP

Kesimpulan

Studi ini menegaskan bahwa stres kerja dan tugas yang tumpang tindih merupakan dua permasalahan utama yang secara signifikan dapat menurunkan produktivitas karyawan. Stres kerja muncul sebagai akibat dari beban pekerjaan yang berlebihan, tekanan target yang tinggi, serta minimnya dukungan dari organisasi. Sementara itu, tumpang tindih tugas umumnya disebabkan oleh ketidakjelasan deskripsi pekerjaan, struktur organisasi yang kurang teratur, serta komunikasi internal yang tidak efektif. Kedua faktor tersebut saling

berkaitan dan berdampak langsung pada penurunan konsentrasi kerja, meningkatnya konflik antarpegawai, serta berkurangnya efisiensi operasional dalam organisasi.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, penerapan taktik manajemen yang tepat dan terukur terbukti mampu mengurangi dampak negatif yang ditimbulkannya. Upaya perbaikan dapat dilakukan melalui beberapa langkah strategis, antara lain:

1. **Perbaikan desain pekerjaan**, sehingga setiap peran dan tanggung jawab karyawan menjadi lebih jelas dan terarah.
2. **Pengelolaan stres kerja** melalui penyediaan program konseling, pelatihan mindfulness, serta penerapan kebijakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.
3. **Penguatan komunikasi internal** guna meminimalkan risiko tumpang tindih pekerjaan dan mendorong kolaborasi yang sehat.
4. **Pemanfaatan teknologi informasi** untuk memperjelas alur kerja, memantau beban tugas, dan meningkatkan transparansi organisasi.
5. **Penguatan budaya organisasi** yang menekankan nilai kerja sama, dukungan tim, serta kepemimpinan yang inspiratif.

Dengan penerapan strategi manajemen yang sistematis dan berkelanjutan, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan adaptif, sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

Anjuran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, beberapa rekomendasi yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Manajemen Organisasi:

- Menetapkan dan memperjelas deskripsi pekerjaan setiap individu

untuk mencegah terjadinya tumpang tindih tugas.

- Menyediakan program pengelolaan stres kerja secara berkala, baik melalui layanan konseling maupun pelatihan psikologis.

- Mengembangkan sistem komunikasi yang terbuka, transparan, dan dua arah antara pimpinan dan bawahan untuk memperkuat koordinasi.

2. Bagi Pekerja:

- Meningkatkan kemampuan manajemen waktu dan pengendalian stres pribadi agar dapat beradaptasi dengan tekanan pekerjaan.

- Menjaga hubungan komunikasi yang positif dengan rekan kerja guna menghindari konflik dan memperkuat kolaborasi.

- Berpartisipasi aktif dalam program pelatihan dan pengembangan diri yang disediakan oleh organisasi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya:

- Perlu dilakukan penelitian kuantitatif untuk mengukur secara empiris hubungan antara stres kerja, tumpang tindih tugas, dan produktivitas karyawan.

- Studi komparatif lintas sektor (misalnya sektor swasta, publik, dan pendidikan) juga penting dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih luas dan mendalam terkait fenomena ini.

Melalui kesimpulan dan anjuran ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan praktik manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam menghadapi tantangan stres kerja dan tumpang tindih tugas yang semakin relevan di era modern.

DAFTAR PUSTAKA

- American Psychological Association. (2020). *Work and well-being survey: Stress at work*. APA. <https://www.apa.org>
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Keadaan ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2023*. Jakarta: BPS. <https://www.bps.go.id>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Beehr, T. A., & Glazer, S. (2019). Organizational role stress. In G. Fink (Ed.), *Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior* (pp. 463–470). Academic Press.
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ghozali, I. (2020). *Manajemen stres kerja di organisasi modern*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Greenberg, J. (2017). *Comprehensive stress management* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- International Labour Organization. (2022). *Mental health at work: Policy brief*. Geneva: ILO. <https://www.ilo.org>
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2018). *Organizational behavior* (11th ed.). McGraw-Hill Education.
- Luthans, F. (2019). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2020). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2017). Stress in organizations. In J. Greenberg (Ed.), *Work and health psychology* (pp. 453–491). Psychology Press.
- Spector, P. E. (2019). *Industrial and organizational psychology: Research and practice* (8th ed.). Wiley.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2016). The job demands–resources model. In S. Clarke, T. M. Probst, F. Guldenmund, & J. Passmore (Eds.), *The Wiley Blackwell handbook of the psychology of occupational safety and workplace health* (pp. 157–180). Wiley.