

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI PRODUSEN SAWIT MURNI SINUNUKAN VI

Adelina Fitry R Lubis¹, Defriana Ayu A²

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email : fitrylubis08@gmail.com¹, delfrianaayu@uinsu.ac.id²

ABSTRAK

Stres kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya, baik secara fisik maupun mental. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Produsen Sawit Murni Sinunukan VI. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain cross-sectional. Sampel sebanyak 93 karyawan dipilih menggunakan propotional stratified random sampling. Data diperoleh melalui kuesioner yang mengukur tingkat stres dan kinerja, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, Korelasi Pearson Product Moment, serta Regresi Linear Sederhana. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan koefisien korelasi sebesar -0,744, yang mengindikasikan hubungan negatif signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,553 mengindikasikan bahwa 55,3% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh stres kerja. Temuan ini diperkuat melalui uji F dan uji t yang juga mendukung signifikansi model regresi. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat stress kerja yang dialami, semakin menurun pula kinerja karyawan. Penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan stress untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Penelitian Kuantitatif, Stres Kerja.

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan aktivitas operasional, karyawan dituntut menghadapi tekanan kerja yang sering muncul di lingkungan kerja. Jika tingkat stres terlalu tinggi, maka kinerja dapat terhambat karena terganggunya kelancaran tugas. Karyawan dengan semangat kerja tinggi umumnya menunjukkan sikap loyal, antusias, bertanggung jawab, serta mampu bekerja dalam tim. Produktivitas kerja menjadi indikator penting dalam mengevaluasi efektivitas dan efisiensi seorang karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memprioritaskan peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Menurut Bangun dalam Maulana & Soni, kinerja dapat diukur melalui beberapa aspek: kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama. Karyawan adalah aset utama perusahaan dan termasuk faktor internal yang penting dalam menghasilkan kinerja unggul. Salah satu hal yang memengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberi kenyamanan dan mendorong karyawan bekerja optimal.

Kinerja memiliki hubungan dengan stres kerja, yang merupakan kondisi psikologis akibat tekanan pekerjaan. Koperasi Produsen Sawit Murni menilai kinerja berdasarkan hasil panen sawit bulanan. Hasil panen dari Januari-Agustus menunjukkan peningkatan, namun menurun dari September-November. Penurunan ini menunjukkan adanya karyawan yang belum bekerja secara optimal. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi hal ini adalah stres kerja. WHO menyebut stres sebagai epidemi global, dan PBB menyebutnya sebagai "penyakit abad ke-20".

Stres dapat muncul dari beban kerja yang tinggi dan dapat menurunkan kemampuan kognitif serta mengganggu kesehatan. Islam juga memberikan perhatian terhadap keseimbangan jasmani dan rohani manusia. Praktik ibadah seperti zikir dan wirid berperan dalam pembinaan mental. Secara empiris, stres kerja terbukti berdampak negatif terhadap

kinerja pegawai (Buulolo, 2021), namun ada pula penelitian yang menyebutkan tidak berpengaruh (Lihawa et al., 2022).

Koperasi Produsen Sawit Murni Sinunukan VI terletak di Kecamatan Batahan dan memiliki beberapa bagian pekerjaan, seperti pemanen, mandor, kerani, supir, dan lainnya. Berdasarkan wawancara terhadap karyawan bagian pemanen, ditemukan keluhan lelah dan kurang fokus. Selain itu, beban kerja yang tinggi membuat target panen tidak tercapai. Misalnya, target 9 keranjang per hari tidak terpenuhi oleh sebagian karyawan.

Berdasarkan kondisi tersebut, peneliti terdorong untuk mengetahui sejauh mana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Produsen Sawit Murni Sinunukan VI. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul: “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Produsen Sawit Murni Sinunukan VI.”

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain cross-sectional, di mana pengukuran terhadap tingkat stres kerja dan kinerja karyawan dilakukan secara bersamaan dalam satu waktu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis sejauh mana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Produsen Sawit Murni Sinunukan VI.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan 93 responden yang bekerja di Koperasi Produsen Sawit Murni Sinunukan VI.

1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Dan Presentasi Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah N	Persen
1	Laki-laki	90	96,8%
2	Perempuan	3	3,2%
Total		93	100%

Dari keseluruhan responden dalam penelitian ini yang berjumlah 93 orang, sebagian besar atau hampir seluruhnya adalah laki-laki, yaitu sebanyak 90 orang (96,8%). Sementara itu, hanya sebagian kecil yang merupakan perempuan, yaitu 3 orang (3,2%) dari jumlah sampel.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Dan Presentasi Usia Responden

No	Usia	Jumlah N	Persen
1	20-29 tahun	3	3,2%
2	30-39 tahun	47	50,5%
3	40-49 tahun	43	46,2%
Total		93	100%

Berdasarkan tabel 2 Dari total 93 responden, kelompok usia yang paling dominan adalah mereka yang berumur antara 30 sampai 39 tahun, yaitu sebanyak 47 orang (50,5 %). Disusul oleh kelompok usia 40-49 tahun sebanyak 43 orang (46,2%). Kelompok usia lainnya memiliki proporsi yang lebih kecil yaitu 3 orang (3,2%) yang berusia 20-29 tahun.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Dan Presentasi Tingkat Pendidikan Responden

No	Variabel Tingkat Pendidikan	Jumlah (N)	Persen (%)
1	SD	0	0
2	SMP	39	41,9%
3	SMA	54	58,1%
4	S1	0	0
5	S2	0	0
Total		93	100%

Berdasarkan tabel 3 Dari total 93 orang yang menjadi responden dalam data ini, sebagian besar yaitu 54 orang atau 58,1% memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA. Sementara itu, sebanyak 39 orang atau 41,9% lainnya menyelesaikan pendidikan hingga tingkat SMP saja.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Dan Presentasi Masa Kerja Responden

No	Variabel Masa Kerja	Jumlah N	Persen
1	1-5 Tahun	56	60,2%
2	>5 Tahun	37	39,8%
Total		93	100%

Pada tabel 4 Dari 93 responden, mayoritas memiliki masa kerja antara 1 sampai 5 tahun, yaitu sebanyak 56 orang (60,2%). Sementara itu sebanyak 37 responden (39,8%) telah bekerja di atas 5 tahun.

Tabel 5 Distribusi Stres Kerja Karyawan Koperasi Produsen Sawit Murni Sinunukan VI

Stres Kerja	Jumlah (N)	Persentase (%)
Stres Tinggi	93	100
Stres Sedang	0	0
Stres Rendah	0	0
Total	93	100

Berdasarkan tabel 5 di atas hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh responden dalam penelitian ini (sebanyak 93 orang atau 100%) berada dalam kategori stres kerja tinggi. Tidak ada responden yang termasuk dalam kategori stres sedang ataupun stres rendah sama sekali.

Tabel 6. Total Bobot Stres Kerja

No	Aspek	Mean	Persen (%)
Total Bobot	1 Tuntutan Tugas	10,04	20,44
	2 Tuntutan Antar Prinbadi	9,57	19,49
	3 Tuntutan Peran	9,76	19,88
	4 Kepemimpinan Organisasi	10,31	21,00
	5 Struktur Organisasi	9,43	19,20
Jumlah		49,11	100,00

Tabel 6 menunjukkan bahwa stres kerja paling banyak dipengaruhi oleh kepemimpinan organisasi (21,00%) dan tuntutan tugas (20,44%). Sementara itu, aspek lain seperti struktur organisasi dan tuntutan antar pribadi memiliki pengaruh yang lebih rendah namun tetap signifikan.

Tabel 7. Distribusi Kinerja Karyawan Koperasi Produsen Sawit Murni Sinunukan VI

Kinerja	Jumlah (N)	Persentase (%)
Kinerja Kurang Baik	93	100
Kinerja Baik	0	0
Total	93	100

Data menunjukkan bahwa seluruh responden dalam penelitian ini, yaitu sebanyak 93 orang (100%), memiliki tingkat kinerja yang dikategorikan kurang baik. Tidak ditemukan satupun responden yang menunjukkan kinerja baik.

Tabel 8. Total Bobot Kinerja

No	Aspek	Mean	Persen (%)
1	Kuantitas Pekerjaan	9,62	19,26
2	Kualitas Pekerjaan	9,91	19,84
3	Ketepatan Waktu	9,83	19,68
4	Kehadiran	9,88	19,78
5	Kemampuan Kerja Sama	9,70	19,44
Jumlah		49,94	100,00

Tabel 8 menunjukkan bahwa aspek kualitas pekerjaan memiliki nilai tertinggi dengan mean 9,91 atau 19,84%, diikuti oleh kehadiran dan ketepatan waktu. Sementara itu, kemampuan kerja sama memiliki kontribusi paling rendah, yaitu 19,44%.

Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Untuk menentukan dan mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak normal, maka diperlukan uji normalitas data.

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	48.9462366
	Std. Deviation	4.07133012
Most Extreme Differences	Absolute	0,109
	Positive	.088
	Negative	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		1,053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.218
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan tabel 9, hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,218. Nilai ini lebih besar dari 0,05 (Sig. > 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

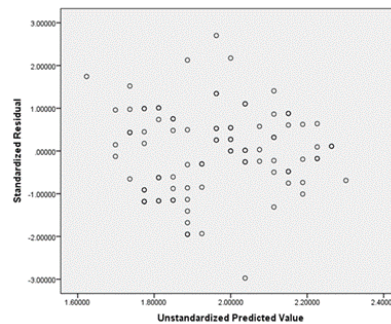
Tabel 10. Hasil Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja*Stres	Between Groups	(Combined)	2,970	17	0,175	9,091	0,000
		Linearity	2,440	1	2,440	126,980	0,000
		Deviation from Linearity	0,530	16	0,033	1,723	0,060
	Within Groups		1,441	75	0,019		
	Total		4,411	92			

Berdasarkan Tabel 10, menampilkan uji linearitas anatar variabel stress kerja dab kinerja karyawan. Berdasarkan nilai signifikansi pada baris Linearity sebesar 0,000 (Sig. < 0,05), dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian, data memenuhi asumsi linearitas dan layak untuk

dianalisis lebih lanjut menggunakan regresi linear.

c. Uji Homoskedastisitas



Berdasarkan grafik yang ditampilkan, terlihat bahwa sebaran titik-titik bersifat acak di sekitar garis nol tanpa membentuk pola tertentu seperti kurva, kipas, menyempit, maupun melebar. Pola ini mengindikasikan bahwa varians residual tetap konstan pada setiap tingkat nilai prediksi.

d. Uji Autokolerasi

Tabel 11 Uji Autokolerasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.744 ^a	.553	.548	.14716	1.840

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,744 dan R Square sebesar 0,553, yang berarti bahwa 55,3% variasi pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independent. Selain itu, nilai Durbin-Watson sebesar 1,840 berada dalam kisaran 1,5 hingga 2,5, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi ini.

2. Uji Kolerasi Pearson Product Moment

Tabel 12. Hasil Uji Klerasi Pearson Product Moment

		Stres	Kinerja
Stres	Pearson Correlation	1	-.744**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja	Pearson Correlation	-.744**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Tabel 12 menunjukkan hasil uji korelasi Pearson antara stres kerja dan kinerja karyawan. Koefisien korelasi (r) yang diperoleh sebesar -0,744 dengan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) mencapai 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna secara statistik antara tingkat stres kerja dengan kinerja karyawan.

3. Uji Regresi Linear Sederhana

a. Uji Summary

Tabel 13. Hasil Uji Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	0,553	0,548	0,14716

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,744. Berdasarkan nilai tersebut, diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,553.

b. Uji F

Tabel 14. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2,440	1	2,440	112,661	.000 ^b
Residual	1,971	91	0,022		
Total	4,411	92			

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa nilai F hitung 112,661 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak untuk memprediksi adanya pengaruh signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

c. Uji T

Tabel 15. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,808	0,175		21,763	,000
Stres	-0,942	0,089	-0,744	-10,614	,000

Koefisien regresi variabel stres kerja adalah -0,942 dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Ini berarti bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Tingkat stres kerja karyawan di Koperasi Produsen Sawit Murni Sinunukan VI tergolong tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek kepemimpinan organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi tingkat stres kerja. Selain itu, aspek tuntutan tugas juga turut menjadi penyebab signifikan yang berkontribusi terhadap munculnya stres kerja di kalangan karyawan koperasi tersebut.
2. Kinerja karyawan di Koperasi Produsen Sawit Murni Sinunukan VI tergolong rendah. Hal ini berdasarkan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa aspek kualitas pekerjaan menjadi faktor utama yang memengaruhi menurunnya kinerja karyawan di lingkungan koperasi tersebut.
3. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan adanya pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat stres yang dialami oleh karyawan di Koperasi Produsen Sawit Murni Sinunukan VI, maka semakin rendah pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut.

Ucapan Termakasih

Penulis mengucapkan terima kasih terhadap pihak Penanggung Jawab Koperasi Produsen Sawit Murni Sinunukan VI yang telah membantu dalam proses penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Jabar Sidik, Lina Heviliana, & Anang Susanto. (2024). Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi: Literature Review. *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, 4(1), 55–61.
- Abrar, M., & Andri, S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Elite Pekanbaru. *Eco-Buss: Economics And Business*, 7(2), 247. <https://doi.org/10.32877/Eb.V7i2.1329>
- Buulolo F. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *J Ilm Mhs Nias Selatan*. 2021;4.

- <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/236>
- Candra Susanto, P., Ulfah Arini, D., Yuntina, L., Panatap Soehaditama, J., & Nuraeni, N. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, Dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.38035/Jim.V3i1.504>
- Fanani, N. A., Dia, A., Sari, I., Guru, P., Dasar, S., Gresik, U. M., Guru, P., Dasar, S., Gresik, U. M., & Karakter, P. (2024). *Issn 3030-8496 Jurnal Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam*. 1(2), 21–32.
- Ilmiyah, Z. F., & Anshori, M. I. (2025). Analisis Hubungan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Studi Kasus : Saka Indonesia Pangkah Limited (Sipl). 8(2), 1502–1511.
- Islam, K. (2025). Tingkat Stres Akademik Siswa Santi Witya Serong School Thailand. 4(2), 50–60. <https://doi.org/10.36420/Dawa>
- Lestari, P. R., Fitri, H. U., Bimbingan, P., & Islam, P. (N.D.). 333 | *Jurnal Consilium (Education And Counseling Journal)* Pendahuluan Ada Orang Yang Beranggapan Bahwa Penghancuran Diri Adalah Solusi Terakhir Bagi Orang-Orang Yang Saat Ini Belum Siap Menghadapi Permasalahan Yang Dihadapinya , Atau Mungkin Ada Pula Ya. 333–343.
- Mangara, M. J., & Kurniawan, I. S. (2025). Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jimea | *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen , Ekonomi , Dan Akuntansi)*. *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 9(1), 218–230.
- Nurfanifah, Lubis, S. Z., Tanjung, A. H., Kampina, E., & Aliyah, H. T. D. (2024). Komunikasi Mahasiswa Introvert Pada Mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Kajian Multidisipliner*, 8(5), 448–453.
- Panjaitan, R., & Lestari, N. S. (2025). Strategi Manajemen Dalam Mendukung Kesejahteraan Mental Karyawan Di Industri Pabrik. 1(8), 1111–1120.
- Ramadhan, Z. Z., Lataruva, E., & Indi, R. (2025). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Pt Pertamina Revinery Unit Iv Cilacap). 14(2019), 107–118.
- Riduwan. (2015). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge. (2017). *Organizational Behavior (Global Edition)*. (P. E. Limited. (Ed.)).
- Salwa, D. A., Istiqomah, E., & Hidayatullah, S. (2022). Peranan Kemandirian Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Terdampak Covid-19 Di Kota Banjarmasin Dan Kota Banjarbaru. 5, 154–165. <https://doi.org/10.20527/Kognisia.2022.010.009>
- Septyarini, I., & Zakaria. (2025). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv . Tri Mutiara Kirana. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 3(1), 284–296.
- Stres, T., Pada, K., Pt, K., & Pltd, P. L. N. (2025). Hubungan Beban Kerja, Durasi Kerja, Lingkungan Kerja, Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Pt. Pln Pltd Poasia Kendari. 3(2).
- Sugiarto, A. (2025). Uji Signifikansi Model Moderasi Pada Pengaruh Struktur Modal Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan. 3, 413–429.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Alfabeta (Ed.)).
- Sugiyono. (2019a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta.
- Yudia, R., Rahma, U. A., Yudia, R., Ilmu, F., & Binawan, U. (2025). Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja , Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Factors That Affect Work Stress , And Workload On Employee Performance. 1, 1–6.
- Yuliara, I. M. (2016). Regresi Linier Sederhana Dan Berganda. In *Jurusan Fisika, Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam - Universitas Udayana (Issue July)*. <http://www.mendeley.com/research/regresi-linier-berganda-1/>
- Yusuf, M., Nugroho, A. G., & Latifah, L. (2022). Peran Quality Of Work Life Dalam Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin. *Jurnal Manajemen Pendidikan Al Hadi*, 2(2), 8. <https://doi.org/10.31602/Jmpd.V2i2.7337>.