

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Azalea Food

The Effect Of Job Stress On Performance Of Azalea Food MSME Employess

Reja Rastia¹, Siska Fajar Kusuma²

^{1,2} Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia,

Narahubung: Reja Rastia¹, email: reja10121614@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Riwayat Artikel:
Diajukan: 28/07/2025
Diterima: 29/07/2025
Diterbitkan: 31/07/2025

Kata Kunci :
Kinerja, Pengaruh, Stres Kerja,
UMKM

A B S T R A K

Penelitian ini mengkaji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di UMKM Azalea Food. Latar belakang penelitian ini adalah pentingnya mengelola stres kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji seberapa besar dampak tekanan kerja terhadap kemampuan karyawan di UMKM Azalea Food. Penelitian ini menggunakan metode survey. Pengamatan langsung dan penyebaran kuisioner dilakukan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan Azalea Food. Seluruh karyawan di Azalea Food yang berjumlah 30 karyawan dijadikan sampel pada penelitian ini. Penarikan sampel ini dengan menggunakan metode *sampling jenuh*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa diperoleh nilai koefisien variabel stres kerja bertanda positif, yang artinya variabel stres kerja searah atau adanya keterikatan terhadap kinerja karyawan dengan presentase 24,3% berpengaruhnya antara variabel independen terhadap dependen dan nilai signifikan dari stres kerja sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,5. Yang berarti stres kerja memiliki pengaruh positif dan relevan terhadap kinerja karyawan di UMKM Azalea Food.

A B S T R A C T

This study examines the effect of work stress on employee performance at the Azalea Food MSME. The background of this study is the importance of managing work stress to improve employee performance. This study aims to assess the impact of work stress on employee performance at the Azalea Food MSME. This study used a survey method. Direct observation and questionnaires were conducted to collect data related to Azalea Food. All 30 employees at Azalea Food served as the sample in this study. This sample was drawn using a saturated sampling method.

The results of this study indicate that the coefficient value of the work stress variable is positive, indicating a unidirectional relationship between the work stress variable and employee performance, with a 24.3% effect between the independent variable and the dependent variable. The significance value of work stress is 0.006, less than 0.5. This indicates that work stress has a positive and relevant influence on employee performance at the Azalea Food MSME..

Keywords:
Influence, Performance,
Workstres, MSMEs

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

<https://doi.org/10.55916/frima.v1i7>

e – ISSN: 2656-6362

p – ISSN: 2614-6681

©2025 Proceeding FRIMA, All rights reserved.

1. Pendahuluan

Setiap bentuk usaha termasuk UMKM sangat bergantung pada kontribusi pekerja dalam menjalankan operasional sehari – hari. Karyawan dalam hal ini berperan sebagai aset strategis yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan dan keberhasilan perusahaan. Namun demikian, UMKM sering kali dihadapkan pada tantangan khas seperti keterbatasan sumber daya dan tuntutan akan fleksibilitas yang bisa menyebabkan stres dalam pekerjaan, sehingga pengelolaan stres yang baik menjadi faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dalam lingkungan UMKM dipengaruhi oleh beragam faktor, termasuk motivasi individu, kompetensi, kondisi lingkungan kerja, serta dukungan yang diberikan oleh manajemen. Oleh karena itu, pemilik UMKM memiliki peran strategis dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif melalui pemberian pelatihan dan pengembangan keterampilan guna meningkatkan kapabilitas karyawan. Di samping itu, penghargaan dan bentuk pengakuan atas kerja juga terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi serta mendorong kinerja optimal karyawan.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, yang dilakukan dengan kemampuan, pengalaman, serta komitmen dalam waktu tertentu. Hasil kerja ini merujuk pada pencapaian yang harus dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam periode waktu yang ditentukan, dengan membandingkan antara hasil yang diperoleh dengan standar kualitas dan kuantitas yang diharapkan dari setiap pegawai atau karyawan (Hasibuan, 2019).

Stres kerja adalah kondisi yang membuat seseorang merasa terbebani, sehingga memengaruhi perasaan, cara berpikir, dan kondisi tubuhnya. Orang yang mengalami stres kerja biasanya merasa takut dan cemas terus-menerus. Situasi ini menyebabkan ketidakseimbangan antara kondisi fisik dan mental, yang pada akhirnya memengaruhi emosi serta cara seseorang berpikir. Jika stres terlalu berat, hal ini bisa mengganggu kemampuan seseorang untuk menghadapi berbagai situasi di sekitarnya (Makkira, 2022).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Azalea Food secara khusus, penelitian ini berupaya untuk mengidentifikasi hal – hal yang harus diperhatikan untuk mengelola stres kerja di perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan.

2. Kajian Teori

Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi yang membuat seseorang merasa tegang, mengganggu, perasaan, cara berpikir, dan keadaan tubuhnya. Orang yang stres biasanya merasa cemas dan khawatir terus menerus (Hasibuan, 2020)

Stres kerja bisa memberi dampak positif pada hasil kerja karyawan, artinya semakin tinggi stres yang dirasakan dalam bekerja, semakin baik pula hasil kerjanya. Faktor yang mendorongnya adalah indikator target dan harapan, yang artinya target dan harapan yang ditetapkan perusahaan tergolong tinggi. Beberapa karyawan berada dalam usia produktif, di mana tekanan yang mereka terima bisa meningkatkan kinerja mereka (Lestari et al., 2020).

Stres kerja adalah situasi ketika seseorang merasakan tekanan karena tuntutan pekerjaan, yang pada akhirnya mengganggu keseimbangan tubuh dan pikirannya. Akibatnya, emosi jadi tidak stabil, cara berpikir jadi terganggu, dan secara keseluruhan kondisi karyawan pun bisa menurun (Clinton, 2019)

Untuk mengetahui apakah seseorang mengalami stres kerja karena pekerjaannya, ada beberapa indikator yang bisa dijadikan patokan. Indikator – indikator ini bisa membantu mengidentifikasi sumber tekanan yang berasal dari lingkungan kerja (Robbins, 2020). Beberapa faktor tersebut diantaranya :

1. Faktor individu merupakan salah satu penyebab stres kerja yang berkaitan dengan kondisi pribadi karyawan, seperti permasalahan keluarga, tekanan finansial, ciri kepribadian yang dimiliki sejak awal, hingga kondisi ekstrem seperti ancaman terorisme.
 - a. Pertimbangkan masalah keluarga, masalah hubungan yang menyebabkan stres bagi pekerja dan mempengaruhi kinerja mereka ditempat kerja seperti masalah pernikahan, keretakan hubungan, dan masalah disiplin anak.

- b. Masalah ekonomi, kesulitan ekonomi merupakan salah satu faktor pribadi yang dapat menyebabkan stres bagi pekerja, yang dapat mengalihkan fokus mereka dari pekerjaan.
 - c. Karakteristik kepribadian bawaan, salah satu faktor individu yang penting dalam mempengaruhi stres adalah kecenderungan dasar dalam kepribadian seseorang.
2. Faktor organisasi bisa menjadi pemicu munculnya stres kerja di lingkungan perusahaan. Hal ini dapat muncul akibat beban kerja yang berlebih, kurangnya empati dari atasan, penyelesaian pekerjaan yang penuh tekanan dan kurang harmonisnya hubungan dengan sesama karyawan. Hal ini berkaitan dengan tekanan dalam memenuhi tanggung jawab yang optimal.
- a. Tuntutan peran merujuk pada tekanan yang dialami individu sebagai konsekuensi dari tanggung jawab khusus yang harus mereka emban dalam suatu organisasi.
 - b. Tuntutan interpersonal mengacu pada tekanan yang timbul dari interaksi dengan rekan kerja. Hubungan interpersonal yang buruk dapat menyebabkan tekanan mental yang umumnya banyak dimiliki oleh karyawan yang memiliki tuntutan sosial tinggi dalam pekerjaan mereka.
 - c. Struktur organisasi mempengaruhi tingkat pembagian tugas dalam perusahaan, ketatnya aturan dan regulasi, serta bagaimana keputusan yang dibuat.
- d. Faktor lingkungan, terdapat beberapa faktor dari faktor lingkungan ini yang menyebabkan stres kerja pada perusahaan
- a. Perubahan dalam situasi bisnis berpotensi menciptakan kebingungan dalam aspek ekonomi, di mana ketidakpastian ekonomi membuat orang lebih khawatir tentang masa depan keuangan mereka, terutama saat kondisi keuangan memburuk.
 - b. Ambiguitas politik muncul ketika sekelompok individu yang merasa kondisi mereka tidak menguntungkan. Mereka melakukan demonstrasi ditengah ketegangan politik, seperti yang sering terjadi di Indonesia. Kejadian semacam ini dapat menyebabkan ketidaknyamanan.
 - c. Kemajuan teknologi menjadi faktor pemicu stres, kemajuan teknologi yang cepat memaksa karyawan untuk memulai lagi dari awal dan beradaptasi dengan cara kerja yang baru.
 - d. Di abad ke – 21, terorisme telah menjadi salah satu bentuk tekanan lingkungan yang terus berkembang. Banyak peristiwa akibat serangan teroris membuat banyak orang merasa tertekan dan terancam.

Cara mengatasi stres kerja

Meskipun banyak faktor yang bisa menyebabkan stres kerja tetapi ada juga cara mengatasi stres kerja tersebut. Terdapat 3 pola untuk menangani stres kerja (Mangkunegara, 2020) yaitu :

- a. Menjalani gaya hidup sehat merupakan salah satu metode paling efektif dalam penanganan stres di tempat kerja, yakni dengan memperbaiki perilaku dan menghilangkan kebiasaan buruk yang menyebabkan adanya gangguan dan kesulitan.
- b. Menjalani pola hidup yang harmonis merupakan cara untuk mengatasi stres yaitu dengan membuat waktu dan aktivitas seimbang guna untuk menghindari gangguan atau stres tambahan.
- c. Pola patologis adalah cara menghadapi stres dengan menghadapi tantangan sosial dan psikologis, yang mungkin mencakup reaksi negatif atau maladaptif terhadap stres tersebut.

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil yang dihasilkan dari tugas atau kegiatan yang dilakukan dalam suatu pekerjaan tertentu selama periode tertentu, yang mencakup aspek mutu serta jumlah tugas yang telah dituntaskan (Adhari, 2020)

Kesimpulannya kinerja karyawan dapat dipahami sebagai kemampuan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, yang tercermin ketika target yang ditetapkan dapat tercapai sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan. Maka, keberhasilan tersebut akan sesuai dengan arah kebijakan perusahaan yang menjunjung tinggi nilai etika dan moral.

Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

Terdapat beberapa aspek yang dapat memberikan dampak terhadap performa kerja karyawan (Adhari, 2020). Berikut beberapa faktor tersebut :

1. Kemampuan mereka yang bersumber dari pendidikan formal memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan.
2. Motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan sebagai bentuk pemenuhan kebutuhan serta upaya untuk meningkatkan kepuasan dalam bekerja.
3. Dukungan yang diberikan berupa fasilitas penunjang pekerjaan, juga berperan penting dalam pencapaian kinerja. Ketersediaan fasilitas yang memadai secara tidak langsung membantu karyawan dalam menjalankan tugas – tugas mereka dengan lebih efektif.
4. Makna dan keberadaan pekerjaan yang dijalani karyawan turut mempengaruhi kualitas kinerja. Ketika tugas yang diberikan sesuai bagi mereka, karyawan cenderung merasa puas dan tumbuh cinta terhadap pekerjaan tersebut.
5. Hubungan antara karyawan dan organisasi juga berperan secara tidak langsung terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang nyaman serta hubungan yang harmonis sesama pegawai akan menciptakan semangat kerja yang tinggi.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini memiliki dua variabel, yaitu stres kerja sebagai variabel bebas (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Untuk memperoleh gambaran mengenai tingkat stres kerja dan kinerja karyawan pada UMKM Azalea Food, maka yang dijadikan objek sekaligus populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *non – probability sampling* dengan pendekatan sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data yang dikumpulkan bersumber dari data primer, yang diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuisioner kepada responden, serta data sekunder yang didapat dari berbagai referensi seperti buku, literatur ilmiah, dan dokumen – dokumen perusahaan yang relevan.

4. Hasil Dan Pembahasan

Identitas Responden

Berdasarkan hasil analisis data dengan SPSS, berikut ini disajikan informasi mengenai distribusi responden menurut jenis kelamin dan jabatan di perusahaan.

Tabel 1. Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Perempuan	20	64%
2	Laki – laki	10	36%
Jumlah		30	100%

Sumber : Olah data primer, 2025

Tabel 2. Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Presentase (%)
1	Staff Produksi	22	73 %
2	Staff Packing	4	13 %
3	Staff Transportasi	2	7 %
4	Staff Operasional	2	7 %
Jumlah		30	100 %

Sumber : Olah data primer, 2025

Analisis Deskriptif Data

Analisis deskriptif data yang dilakukan penulis adalah dengan penyebaran kuisioner pada 30 karyawan di UMKM Azalea Food. Hasil dari kuisioner tersebut secara keseluruhan dijawab dengan relevan dan komprehensif.

Hasil analisis deskriptif variabel stres kerja di UMKM Azalea Food memperoleh nilai 1.102 dengan klasifikasi tinggi, pada interval 1.020 – 1.259. Dengan demikian stres kerja pada UMKM Azalea Food tinggi dengan

penyebab: (1) Konflik yang terjadi ketika terdapat ketidaksesuaian antara harapan dan tuntutan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan di tempat kerja; (2) Ambiguitas peran yang terjadi ketika peran yang diberikan kepada karyawan membingungkan dan bertentangan dengan tanggung jawab; (3) Beban kerja yang muncul ketika tugas yang dibebankan oleh perusahaan cenderung berlebihan, sehingga waktu yang tersedia untuk menyelesaikannya menjadi tidak cukup; (4) Tanggung jawab mencakup tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang harus dilakukan sesuai dengan ekspektasi dan ketentuan yang ada.

Hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan di UMKM Azalea Food memperoleh nilai 1.132 dengan klasifikasi tinggi, pada interval 1.020 – 1259. Dengan demikian kinerja karyawan pada UMKM Azalea Food tinggi berupa : (1) Kualitas mencerminkan sejauh mana hasil kerja yang dipersepsikan sebagai sempurna oleh karyawan, yang menggambarkan tingkat keterampilan dan kompetensi yang mereka miliki; (2) Kuantitas mengacu pada volume hasil kerja yang diukur melalui satuan tertentu, seperti jumlah unit atau siklus kerja yang ditetapkan; (3) ketepatan waktu menunjukkan seberapa jauh pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan jadwal atau batas waktu yang telah ditentukan sebelumnya; (4) Efektivitas berkaitan dengan sejauh mana pemanfaatan sumber daya organisasi termasuk tenaga kerja, dana, teknologi, dan bahan baku yang dapat dilakukan secara efisien untuk mencapai tujuan yang ditetapkan; dan (5) kemandirian karyawan untuk menjalankan tugas dan fungsi kerjanya secara mandiri tanpa ketergantungan yang berlebihan dari pihak lain.

Hasil penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuisioner yang dirancang untuk mengukur pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Azalea Food. Data yang terkumpul disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan presentase. Kuisioner dibagikan kepada 30 responden yang terdiri dari seluruh karyawan, dengan total 20 pertanyaan. Dari jumlah tersebut, 10 pertanyaan berfokus pada aspek stres kerja, sementara 10 lainnya berkaitan dengan kinerja karyawan. Setiap karyawan di UMKM Azalea Food memberikan tanggapan terhadap seluruh pertanyaan tersebut. Hasilnya disajikan tidak hanya berdasarkan masing – masing pernyataan responden sesuai urutan pertanyaan, tetapi juga melalui rekapitulasi keseluruhan jawaban guna memperoleh gambaran menyeluruh mengenai hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Melalui analisis regresi, dirumuskan persamaan berikut yang menunjukkan arah dan besarnya pengaruh antara variabel dalam penelitian ini :

$$Y = 17,572 + 0,549 X$$

Penjelasan dari persamaan :

1. Konstanta sebesar 17,572 menunjukkan bahwa ketika variabel stres kerja (X) bernilai nol dan tidak ada perubahan lainnya, maka nilai Kinerja karyawan diperkirakan sebesar 17, 572.
2. Koefisien regresi untuk variabel stres kerja sebesar 0,549 menunjukkan adanya hubungan positif, yang berarti setiap kenaikan satu satuan pada tingkat stres kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,549 satuan.

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,243 mengindikasikan bahwa variabel stres kerja mampu menjelaskan 24,3% variasi dalam kinerja karyawan, berdasarkan hasil uji t nilai signifikansi sebesar 0,006 menunjukkan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan yang umum digunakan. Jadi stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UMKM Azalea Food.

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan pencapaian atau hasil kerja seorang karyawan, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, yang dilakukan sesuai dengan petunjuk, fungsi, dan tanggung jawabnya. Kinerja ini di dukung oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, serta motivasi yang dimiliki. Dengan demikian, kinerja mencerminkan bagaimana seseorang menjalankan aktivitas atau tugas tertentu. Selain itu, kinerja karyawan dapat diidentifikasi dan diukur melalui spesifikasi atau kriteria kompetensi yang melekat pada masing – masing individu.

5. Penutup

Kesimpulan

Stres kerja sebagai variabel independen dalam penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti dalam memperbaiki kinerja karyawan pada UMKM Azalea Food. karena stres kerja di UMKM Azalea Food dikelola dengan yang yang membuat kinerja karyawan meningkat. Stres kerja dan kinerja karyawan pada UMKM Azalea

Food berada pada klasifikasi tinggi. Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan pada bab sebelumnya, penulis menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan di UMKM Azalea Food. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan hubungan positif yang signifikan dengan nilai korelasi sebesar 24,3% antara variabel stres kerja (X) dan kinerja Karyawan (Y).

Saran

Mengacu pada hasil kesimpulan penelitian, penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pihak UMKM Azalea Food agar memperkuat kontrol atas seluruh aspek operasional usaha dan mengembangkan diri melalui pelatihan rutin untuk mengurangi ketergantungan
2. Dengan masih besarnya pengaruh lain, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel – variabel lain. Pengaruh nilai variabel yang tidak dijelaskan oleh variabel stres kerja adalah sebesar 75%.

6. Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar – besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan selama pelaksanaan penelitian ilmiah ini, khususnya dalam bidang manajemen dan akuntansi. Ucapan terima kasih yang tulus penulis sampaikan kepada para dosen, pembimbing, dan ahli yang telah memberikan arahan, wawasan, serta bimbingan yang sangat berarti sepanjang proses penelitian berlangsung. Penulis juga berterima kasih kepada lembaga dan institusi yang telah menyediakan fasilitas serta sumber daya yang sangat mendukung kelancaran penelitian ini.

Tidak lupa, penghargaan juga disampaikan kepada rekan – rekan sejawat, kolega, serta semua pihak yang telah memberikan ide, saran, serta dukungan yang sangat berharga, baik dalam bentuk bantuan penelitian, analisis, maupun dukungan moral. Semoga hasil penelitian ini mampu memberikan kontribusi yang bermakna dalam pengembangan ilmu manajemen dan akuntansi serta dapat bermanfaat bagi dunia akademik dan praktisi di bidang terkait.

7. Referensi

- Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. *Pasuruan: Qiara Media*.
- Clinton, C., & Widjaja, H. (2019). Pengaruh kompensasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT OWI. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(3), 630–640. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13135>
- Guridno, A., Hasanah, N., & Permata, R. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pada karyawan sektor manufaktur. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 7(1), 12–25.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Revisi). Jakarta : Bumi Aksara
- Lestari, D. I., & Suwarsi, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Manajemen*, 6(2), 1–10. <https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/view/23410>
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh stres kerja, komunikasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>