

ABSTRAK

PENGARUH STRESS KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AGRO MUKO BUNGA TANJUNG ESTATE

OLEH :
Handoko¹
TezarArianto²

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Sampel penelitian berjumlah 120 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert dan dianalisis dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 5,372 dan signifikansi 0,000, sedangkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 2,700 dan signifikansi 0,009. Secara simultan, stres kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 419,475 dan signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,916 menunjukkan bahwa 91,6% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh stres kerja dan kompensasi, sedangkan 8,4% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan stres kerja dan pemberian kompensasi yang baik berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

PENGARUH STRESS KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AGRO MUKO BUNGA TANJUNG ESTATE

BY :
Handoko¹
TezarArianto²

This study aims to determine the effect of work stress and compensation on employee performance at PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate. The research uses a quantitative approach with an associative type of research. The research sample totaled 120 employees. Data were collected through questionnaires using the Likert scale and analyzed by multiple linear regression using SPSS version 26. The results showed that partially work stress had a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 5.372 and a significance of 0.000, while compensation had a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 2.700 and a significance of 0.009. Simultaneously, work stress and compensation had a positive and significant effect on employee performance with an F value of 419.475 and a significance of 0.000. The R-Square value of 0.916 showed that 91.6% of the variation in employee performance was explained by work stress and compensation, while 8.4% was influenced by other factors outside the study. The results of the study show that work stress management and good compensation play a role in improving employee performance at PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate.

Keywords: Work Stress, Compensation, Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu produsen sekaligus eksportir minyak kelapa sawit terbesar di dunia yang memiliki peranan penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi nasional. Industri kelapa sawit memberikan kontribusi yang besar terhadap penerimaan devisa negara, penyediaan lapangan kerja, serta pengembangan sektor agribisnis. Keberlanjutan industri ini tidak hanya ditentukan oleh luas areal perkebunan dan kapasitas produksi, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas pengelolaan sumber daya manusia yang terlibat dalam seluruh proses operasional perusahaan (Novianti et al., 2024). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas tenaga kerja menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai target produksi dan mempertahankan daya saing di tengah persaingan industri yang semakin kompetitif.

Keberhasilan operasional perusahaan perkebunan kelapa sawit sangat bergantung pada produktivitas karyawan, khususnya tenaga kerja lapangan yang bertanggung jawab terhadap kegiatan panen dan pemeliharaan tanaman. Aktivitas tersebut membutuhkan ketelitian, ketepatan waktu, serta kemampuan fisik yang baik agar target produksi dapat tercapai sesuai standar perusahaan. Produktivitas tenaga kerja yang rendah berpotensi menghambat pencapaian target produksi, menurunkan efisiensi operasional, serta memengaruhi daya saing perusahaan. Hasil penelitian Yasin dan Priyono (2016) menunjukkan bahwa pengelolaan

sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang menentukan tingkat produktivitas perusahaan perkebunan kelapa sawit. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi (Mangkunegara, 2017). Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa setiap karyawan mampu bekerja secara optimal agar produktivitas perusahaan dapat dipertahankan.

PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate merupakan salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit yang menetapkan target produksi sebagai indikator keberhasilan operasional perusahaan. Berdasarkan laporan FFB Production Fiscal Year 2026, perusahaan menetapkan target produksi tahunan sebesar 24.127.000 ton. Hingga periode Juni 2026, realisasi produksi tercatat sebesar 12.287.980 ton, lebih tinggi dibandingkan target kumulatif semester pertama sebesar 10.857.150 ton atau mencapai 13,18% di atas target. Data tersebut menunjukkan bahwa perusahaan mampu mempertahankan pencapaian target produksi melalui pengelolaan operasional yang baik.

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Produksi FFB PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate Tahun 2026

Keterangan	Produksi (Ton)	Persentase
Target Produksi Tahunan	24.127.000	100,00
Target Kumulatif Januari–Juni	10.857.150	45,00
Realisasi Januari–Juni	12.287.980	50,93
Selisih terhadap Target	1.430.830	13,18

Sumber: FFB Production Fiscal Year 2026 PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate (2026).

Pencapaian target produksi perusahaan tersebut belum sepenuhnya diikuti oleh produktivitas tenaga kerja. Berdasarkan laporan *Estate Labour Outturn Fiscal Year 2025*, perusahaan menetapkan target produktivitas tenaga kerja

(*outturn*) sebesar 100%, sedangkan realisasi kumulatif selama tahun 2025 hanya mencapai 96,53%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas karyawan masih berada di bawah standar yang telah ditetapkan perusahaan. Selisih antara target dan realisasi produktivitas tersebut mengindikasikan bahwa masih terdapat faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja karyawan sehingga perlu dilakukan evaluasi secara lebih mendalam.

Tabel 1.2
Produktivitas (*Outturn*) Karyawan Tahun 2025

Indikator	Target	Realisasi
Produktivitas (<i>Outturn</i>)	100,00%	96,53%

Sumber: Estate Labour Outturn Fiscal Year 2025 PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate (2025).

Data operasional perusahaan juga menunjukkan adanya kehilangan hari kerja yang cukup besar selama tahun berjalan. Total hari kerja kalender tercatat sebanyak 113.956 mandays, sedangkan hari kerja efektif yang tersedia hanya 108.541 mandays setelah dikurangi berbagai ketidakhadiran yang memperoleh izin perusahaan. Laporan yang sama juga menunjukkan adanya 3.771 mandays ketidakhadiran tanpa izin, 3.831 mandays cuti tahunan, 1.020 mandays ketidakhadiran karena sakit non-pekerjaan, serta 96 mandays ketidakhadiran akibat sakit yang berhubungan dengan pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan masih menghadapi kehilangan waktu kerja yang berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian produktivitas tenaga kerja.

Tabel 1.3
Rekapitulasi Kehilangan Hari Kerja Tahun 2025

Jenis Ketidakhadiran	Mandays
Cuti Tahunan	3.831
Sakit Akibat Pekerjaan	96
Sakit Non-Pekerjaan	1.020
Ketidakhadiran Tanpa Izin	3.771

Sumber: Estate Labour Outturn Fiscal Year 2025 PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate (2025).

Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa pencapaian produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari dalam maupun luar individu. Salah satu faktor yang banyak dikaji dalam penelitian manajemen sumber daya manusia adalah stres kerja. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan fisik maupun psikologis yang muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu dalam memenuhi tuntutan tersebut (Bakker et al., 2024). Aktivitas operasional pada perusahaan perkebunan yang dilakukan di lapangan dengan target kerja harian, kondisi lingkungan kerja terbuka, serta tuntutan penyelesaian pekerjaan sesuai jadwal berpotensi menimbulkan tekanan kerja apabila tidak dikelola dengan baik. Penelitian Novianti et al. (2024) serta Ulil Albab Institute (2024) menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja dapat menurunkan produktivitas dan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan seluruh bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial (Dessler, 2015). Berdasarkan laporan perusahaan, sistem kompensasi yang diberikan kepada

karyawan meliputi gaji pokok, tunjangan, premi, dan pembayaran lembur sebagai bagian dari penghargaan atas pelaksanaan pekerjaan.

Tabel 1.4
Komponen Kompensasi Karyawan Tahun 2025

Komponen	Nilai (Rp)
Gaji Pokok	131.261
Tunjangan	19.898
Premi	14.881
Lembur	11.096
Total Rata-rata Checkroll	177.136

Sumber: Estate Labour Outturn Fiscal Year 2025 PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate (2025).

Pemberian kompensasi yang sesuai diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja sehingga produktivitas tenaga kerja dapat mencapai target perusahaan. Penelitian Diana Defita Sari (2022) menyatakan bahwa kompensasi yang adil berpengaruh terhadap peningkatan semangat kerja dan kinerja karyawan. Penelitian Suryani et al. (2025) juga menunjukkan bahwa stres kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hubungan tersebut diperkuat oleh *Job Demands–Resources Theory* yang menjelaskan bahwa stres kerja merupakan *job demand* yang dapat menurunkan kinerja apabila tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu, sedangkan kompensasi merupakan *job resource* yang mampu meningkatkan motivasi dan mempertahankan produktivitas karyawan (Bakker et al., 2024).

Penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan pada berbagai sektor usaha. Meskipun demikian, penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan kedua variabel tersebut pada PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate belum ditemukan. Kondisi ini menjadi celah penelitian karena perusahaan telah menunjukkan capaian

produksi yang baik, namun produktivitas tenaga kerja masih berada di bawah target yang ditetapkan perusahaan. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Produktivitas (*outturn*) karyawan PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate belum mencapai target perusahaan sebesar 100%, dengan realisasi hanya mencapai 96,53%.
2. Masih terdapat kehilangan hari kerja yang cukup tinggi akibat ketidakhadiran tanpa izin, cuti, dan sakit sehingga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan.
3. Stres kerja diduga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja karyawan karena adanya tuntutan pekerjaan dan target produktivitas yang harus dipenuhi.
4. Kompensasi yang diberikan perusahaan dalam bentuk gaji, tunjangan, premi, dan lembur perlu dikaji pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan.
5. Belum diketahui secara pasti pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate.

1.3. Batasan Masalah

Agar permasalahan dalam penelitian ini tidak meluas dan menyebabkan hasil penelitian tidak fokus atau maksimal, maka dibutuhkan batasan masalah. Dalam penelitian ini penulis memberikan batasan masalah sebagai berikut:

1. Objek penelitian ini hanya difokuskan pada karyawan PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate
2. Tujuan penelitian difokuskan untuk melihat pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate.
3. Variabel penelitian dibatasi hanya variabel Stress Kerja Dan Kompensasi sebagai variabel independen dan variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate.
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate.
3. Apakah Stress Kerja Dan Kompensasi berpengaruh secara bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk Mengetahui Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate.

2. Untuk Mengetahui Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate.
3. Untuk Mengetahui Stress Kerja Dan Kompensasi berpengaruh secara bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis mengenai pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate.

2. Bagi Ilmuan atau Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dalam mengkaji dan mengembangkan teori ataupun penelitian dimasa yang akan datang berkaitan dengan pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

3. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai data awal atau informasi awal bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lanjutan atau penelitian serupa tentang pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan