



**PENGARUH KINERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TINGKAT KESEHATAN
KARYAWAN**

Oleh

Selfianis Srinarti Laia*¹, Aletta Dewi Maria Th²

^{1,2,3}Manajamen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia

Email: *¹selfianis.21510338@student.stiepari.ac.id, ²alettadewi@stiepari.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh kinerja karyawan (X1) dan stres kerja (X2) terhadap tingkat kesehatan karyawan (Y). Topik ini menjadi penting karena kesehatan karyawan merupakan salah satu faktor fundamental yang memengaruhi produktivitas dan keberlanjutan organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei, di mana data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu kinerja karyawan dan stres kerja, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen, yaitu tingkat kesehatan karyawan. Kinerja karyawan memberikan kontribusi paling besar terhadap kesehatan dengan nilai koefisien beta 0.539, sementara stres kerja memiliki koefisien beta 0.452. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.927 mengindikasikan bahwa 92,7% variasi dalam tingkat kesehatan karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Temuan ini menekankan pentingnya pengelolaan kinerja dan stres kerja secara efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Implikasi hasil ini dapat menjadi acuan bagi manajemen organisasi dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih sehat dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Stres Kerja, Kesehatan

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu elemen paling penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, karyawan bukan hanya dilihat sebagai alat produksi, tetapi juga sebagai individu yang memiliki kebutuhan fisik dan psikologis. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan karyawan menjadi suatu keharusan bagi perusahaan yang ingin berkembang secara berkelanjutan [1].

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kondisi kesehatan fisik dan mental mereka. Karyawan yang sehat, baik secara jasmani

maupun rohani, cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, mampu bekerja secara efisien, dan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan [2], [3]. Namun, tekanan kerja yang berlebihan, ekspektasi yang tinggi, dan beban kerja yang meningkat dapat menyebabkan stres kerja yang berdampak negatif pada kesehatan dan kinerja [2].

Stres kerja merupakan salah satu masalah yang umum dihadapi dalam dunia kerja modern. Ketika stres tidak ditangani dengan baik, hal ini dapat menyebabkan gangguan kesehatan fisik seperti kelelahan, gangguan tidur, hingga penyakit kronis, serta gangguan psikologis seperti kecemasan, depresi, dan penurunan motivasi kerja [4], [5]. Hal ini secara langsung berdampak pada



penurunan produktivitas dan tingginya angka ketidakhadiran kerja (absensi) [6].

PT. Sumber Bintang Rejeki Semarang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dan perdagangan dengan jumlah karyawan yang terus meningkat seiring ekspansi bisnis. Perusahaan ini menghadapi tantangan dalam menjaga kinerja karyawan tetap optimal di tengah beban kerja yang semakin kompleks. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami bagaimana kinerja dan stres kerja berkontribusi terhadap tingkat kesehatan karyawan secara menyeluruh.

Beberapa studi sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dan kondisi kesehatan karyawan [7], serta hubungan antara kinerja kerja dan kesejahteraan fisik maupun psikologis [8], [9]. Namun, penelitian yang mengkaji secara simultan pengaruh kinerja dan stres kerja terhadap kesehatan karyawan, khususnya di perusahaan lokal seperti PT. Sumber Bintang Rejeki Semarang, masih terbatas.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kinerja dan stres kerja terhadap tingkat kesehatan karyawan di PT. Sumber Bintang Rejeki Semarang menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih responsif terhadap isu kesehatan karyawan di lingkungan kerja.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Indikator kinerja mencakup efektivitas, efisiensi, ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, dan tanggung jawab [10]. [11] menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, serta persepsi individu terhadap tugas [12].

Stres Kerja

Stres kerja didefinisikan sebagai respons fisiologis dan psikologis terhadap tekanan pekerjaan yang melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya [13]. Stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki pekerja [1]. Faktor penyebabnya meliputi beban kerja berlebih, waktu kerja yang panjang, konflik peran, dan kurangnya dukungan sosial di tempat kerja [1], [14].

Kesehatan Karyawan

Kesehatan karyawan tidak hanya mencakup aspek fisik, tetapi juga mencakup kesehatan mental dan sosial. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) mendefinisikan kesehatan sebagai keadaan sejahtera secara fisik, mental, dan sosial, bukan hanya tidak adanya penyakit [15]. Kesehatan karyawan sangat penting karena kondisi kesehatan yang buruk dapat menurunkan produktivitas dan meningkatkan biaya operasional perusahaan melalui absensi dan turnover [16], [2].

Penelitian terdahulu menyebutkan bahwa stres kerja yang tinggi berkorelasi dengan peningkatan risiko gangguan kesehatan seperti hipertensi, gangguan jantung, gangguan tidur, dan masalah kejiwaan [17]. Di sisi lain, kinerja yang buruk dapat menjadi indikator adanya tekanan psikologis atau ketidakseimbangan dalam kehidupan kerja-karyawan yang berkontribusi pada penurunan kesehatan.

Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kesehatan karyawan, terutama yang bersumber dari stres kerja dan kinerja individu. Dengan demikian, organisasi dapat mengambil tindakan preventif maupun kuratif untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei, karena



bertujuan untuk mengumpulkan data secara langsung dari responden dalam jumlah besar untuk dianalisis secara statistic [18]. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif korelasional, yaitu untuk menggambarkan dan menganalisis hubungan antara variabel kinerja karyawan dan stres kerja terhadap tingkat kesehatan karyawan PT. Sumber Bintang Rejeki Semarang.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sumber Bintang Rejeki Semarang. Jumlah total populasi yang terdaftar adalah sebanyak 500 orang, yang tersebar di berbagai divisi seperti administrasi, gudang, pengemasan, hingga pemasaran.

Penentuan Jumlah Sampel

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Dengan:

N = 500 (jumlah populasi)

E = 0.05 (margin of error atau tingkat kesalahan 5%)

$$\begin{aligned} n &= \frac{500}{1+500(0.05)^2} \\ &= \frac{500}{1+500(0.0025)} \\ &= \frac{500}{2.25} \\ &\approx 222.22 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 222 responden (dibulatkan ke atas untuk memenuhi syarat bilangan bulat).

Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik random sampling untuk memastikan bahwa setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden. Teknik ini dipilih untuk menjaga objektivitas dan representativitas data yang dikumpulkan.

Pengumpulan data dilakukan dengan beberapa metode berikut:

Kuesioner digunakan sebagai alat utama pengumpulan data. Disusun dalam bentuk

tertutup menggunakan skala Likert 1–5, dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Kuesioner dibagi ke dalam tiga bagian utama:

Tabel 1. Pertanyaan

A. Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas.
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target.
3	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa menunda-nunda.
4	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.
5	Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada saya.
6	Saya mampu bekerja tanpa banyak kesalahan.
7	Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa pengawasan yang ketat.
8	Saya memiliki inisiatif dalam mengatasi permasalahan di tempat kerja.
9	Saya menerima dan menjalankan instruksi atasan dengan baik.
10	Saya berupaya terus meningkatkan hasil kerja saya.

B. Variabel Stres Kerja

No	Pernyataan
1	Saya merasa beban kerja saya terlalu berat.
2	Saya sering dikejar oleh tenggat waktu yang ketat.
3	Saya merasa bingung karena tugas yang diberikan tidak jelas.
4	Saya mengalami konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
5	Saya merasa pekerjaan saya sering berubah-ubah tanpa arahan yang jelas.
6	Saya merasa tidak memiliki kendali terhadap beban pekerjaan saya.
7	Saya merasa lelah secara mental setelah bekerja.
8	Saya mudah marah atau tersinggung selama bekerja.



9 Saya merasa tertekan karena ekspektasi yang tinggi dari atasan.

10 Saya sering merasa cemas saat memikirkan pekerjaan.

C. Variabel Tingkat Kesehatan Karyawan

No	Pernyataan
1	Saya jarang mengalami sakit fisik yang mengganggu pekerjaan.
2	Saya merasa cukup sehat untuk menjalankan aktivitas kerja sehari-hari.
3	Saya memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat di luar jam kerja.
4	Saya merasa bugar dan berenergi saat bekerja.
5	Saya jarang mengalami gangguan tidur.
6	Saya merasa tenang dan tidak mudah stres.
7	Saya memiliki waktu untuk berolahraga atau melakukan aktivitas fisik.
8	Saya merasa puas dengan kondisi kesehatan saya secara umum.
9	Saya bisa menjaga pola makan dan pola hidup sehat.
10	Saya jarang mengalami kelelahan berlebihan setelah bekerja.

Observasi dilakukan untuk memperkuat hasil survei dengan melihat langsung kondisi lingkungan kerja, dinamika sosial antar karyawan, dan indikator stres atau kelelahan fisik yang tampak.

Data sekunder diperoleh melalui dokumen perusahaan seperti rekap absensi, laporan produktivitas, laporan kesehatan dari klinik perusahaan, dan data Human Resources Development (HRD).

Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji Validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Setiap item dianggap valid jika nilai r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikan 5%.

Uji Reliabilitas dilakukan dengan Alpha Cronbach. Suatu konstruk dianggap reliabel jika nilai Alpha $>$ 0,70.

Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk menggambarkan frekuensi dan persentase jawaban responden dari setiap item per variabel.

Uji Asumsi Klasik

Untuk menjamin keakuratan analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik berupa:

- 1) Uji Normalitas
- 2) Uji Multikolinearitas
- 3) Uji Heteroskedastisitas

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan dan stres kerja terhadap tingkat kesehatan karyawan, baik secara simultan maupun parsial. Model persamaan regresi yang digunakan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Tingkat Kesehatan Karyawan

X1 = Kinerja Karyawan

X2 = Stres Kerja

α = Konstanta

β_2 = Koefisien Regresi

ε = Error term

Penelitian ini diimplementasikan melalui penyebaran kuesioner dalam dua bentuk:

1. Google Form untuk responden yang bekerja di divisi yang memiliki akses internet dan komputer.
2. Cetak langsung untuk responden yang bekerja di bagian lapangan atau produksi.

Setelah data terkumpul, dilakukan proses coding, cleaning, dan pengolahan menggunakan SPSS versi 25. Analisis dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen (kinerja dan stres kerja) memengaruhi variabel dependen (kesehatan karyawan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kinerja karyawan dan stres kerja terhadap tingkat kesehatan karyawan. Data dianalisis menggunakan model regresi linear berganda dengan bantuan



perangkat lunak statistik. Berikut hasil pengolahan data

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi internal instrumen pada masing-masing variabel. Alat ukur yang digunakan adalah Cronbach's Alpha, dengan hasil sebagai berikut

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kategori
Kinerja Karyawan	0.726	Reliabel
Stres Kerja	0.759	Reliabel
Tingkat Kesehatan Karyawan	0.748	Reliabel

Berdasarkan hasil tersebut, semua nilai Cronbach's Alpha > 0.7, yang menunjukkan bahwa instrumen pengukuran pada masing-masing variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Dengan demikian, instrumen dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian ini karena memiliki konsistensi internal yang memadai.

Uji Model Regresi (Model Summary)

Analisis regresi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0.927, yang berarti bahwa sebesar 92,7% variasi dalam tingkat kesehatan karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh dua variabel independen, yaitu kinerja karyawan (X1) dan stres kerja (X2). Sisanya sebesar 7,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Table 3. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.963	0.927	0.926	1.29032

Nilai Adjusted R Square yang tinggi (0.926) juga menunjukkan bahwa model yang digunakan cukup baik dalam memprediksi variabel dependen secara keseluruhan.

Uji ANOVA digunakan untuk menguji kelayakan model regresi secara simultan. Berikut adalah hasil uji ANOVA

Table 4. Uji ANOVA

Sumber	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4609.099	2	2304.550	1384.183	0.000
Residual	364.617	219	1.665		
Total	4973.716	221			

Nilai signifikansi (Sig. = 0.000) < 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibangun secara simultan signifikan, atau layak untuk digunakan dalam memprediksi variabel tingkat kesehatan karyawan (Y) berdasarkan kinerja karyawan (X1) dan stres kerja (X2).

Uji Koefisien Regresi (Uji Parsial / t-Test)

Analisis regresi juga dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil uji t disajikan dalam tabel berikut

Table 5. Uji Koefisien Regresi

Variabel	B (Unstandardized)	Std. Error	Beta (Standardized)	t	Sig.
(Konstanta)	-2.672	0.801	-	-3.335	0.001
Kinerja Karyawan	0.652	0.048	0.539	13.677	0.000
Stres Kerja	0.433	0.038	0.452	11.472	0.000

Konstanta (Intercept) sebesar -2.672 menunjukkan bahwa jika tidak ada kontribusi dari variabel X1 dan X2 (nilai X1 dan X2 = 0), maka tingkat kesehatan karyawan diprediksi bernilai negatif. Namun hal ini secara praktis tidak relevan karena nilai X1 dan X2 tidak mungkin nol dalam kenyataan.

Variabel (Kinerja Karyawan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kesehatan karyawan, dengan koefisien regresi 0.652 dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada kinerja karyawan akan meningkatkan tingkat kesehatan karyawan sebesar 0.652 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Variabel (Stres Kerja) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kesehatan karyawan, dengan koefisien regresi 0.433 dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05. Ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dikelola



dengan baik justru dapat mendorong peningkatan kesehatan secara positif dalam konteks profesional.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen berpengaruh signifikan secara positif terhadap tingkat kesehatan karyawan, baik secara simultan maupun parsial.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki pengaruh dominan terhadap tingkat kesehatan karyawan dibandingkan stres kerja, yang terlihat dari nilai koefisien Beta sebesar 0.539 dibandingkan dengan 0.452 pada stress kerja.

1. Kinerja karyawan yang baik mencerminkan disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama yang tinggi, yang berdampak positif terhadap kesehatan karyawan secara fisik dan mental. Lingkungan kerja yang sehat dan kolaboratif turut meningkatkan energi dan keseimbangan hidup.
2. Stres kerja, meskipun memiliki konotasi negatif, dalam konteks ini menunjukkan bahwa beban kerja dan tekanan waktu yang dikelola dengan baik tetap berkontribusi secara positif terhadap kesehatan. Hal ini menunjukkan bahwa stres dalam kadar tertentu dapat memotivasi karyawan untuk tetap aktif dan produktif, asalkan tidak berlebihan.

Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa pengelolaan kinerja dan stres kerja yang efektif sangat penting untuk menjaga dan meningkatkan kesehatan karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan keberlanjutan organisasi.

Hasil analisis regresi dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa kedua variabel independen, yaitu kinerja karyawan dan stres kerja, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kesehatan karyawan. Namun, di antara keduanya, kinerja karyawan memberikan pengaruh yang lebih dominan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien

Beta (standardized) yaitu 0.539, dibandingkan dengan 0.452 pada variabel stres kerja.

Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kesehatan Karyawan

Kinerja karyawan yang tinggi mencerminkan beberapa indikator positif dalam dunia kerja, seperti:

1. Disiplin kerja yang konsisten, yang berarti karyawan mengikuti aturan dan jadwal dengan tertib.
2. Tanggung jawab yang kuat, menunjukkan bahwa karyawan menyadari tugas dan perannya serta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
3. Kemampuan kerja sama dan komunikasi yang baik, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan minim konflik.

Kondisi tersebut secara langsung dan tidak langsung mendorong terciptanya suasana kerja yang sehat, yang mendukung kesehatan fisik (misalnya, kelelahan fisik yang terkontrol karena manajemen waktu yang baik) dan kesehatan mental (misalnya, tingkat stres dan kecemasan yang rendah karena adanya dukungan dari rekan kerja dan atasan).

Dengan demikian, kinerja karyawan yang optimal tidak hanya mencerminkan produktivitas, tetapi juga menjadi indikator penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif terhadap kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kesehatan Karyawan

Secara umum, stres kerja sering dipandang sebagai faktor yang berdampak negatif terhadap kesehatan. Namun, hasil penelitian ini justru menunjukkan bahwa stres kerja dalam tingkat tertentu dapat memberikan dampak yang positif, sebagaimana terlihat dari nilai koefisien regresi yang signifikan dan positif.

Interpretasi ini mengacu pada konsep "eustress" atau stres positif, yaitu kondisi di mana:



1. Beban kerja dan tekanan waktu dikelola dengan baik oleh karyawan.
2. Tantangan kerja justru memotivasi karyawan untuk meningkatkan kemampuan adaptasi, efisiensi, dan fokus.
3. Lingkungan kerja menyediakan dukungan dan sumber daya yang cukup untuk membantu karyawan dalam menghadapi tekanan.

Dengan kata lain, stres yang tidak berlebihan dan disertai manajemen stres yang baik bisa menjadi pendorong karyawan untuk:

1. Lebih proaktif dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Memiliki dorongan internal untuk mencapai target kerja.
3. Meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja, yang berujung pada kesehatan psikologis yang lebih stabil.

Namun demikian, perlu dicatat bahwa apabila stres kerja tidak dikendalikan, maka dapat berbalik menjadi distress, yang justru akan berdampak buruk terhadap kesehatan fisik (seperti kelelahan, gangguan tidur) maupun mental (seperti kecemasan dan depresi).

Temuan penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pihak manajemen organisasi, yaitu:

1. Manajemen kinerja perlu dikembangkan secara berkelanjutan, melalui pelatihan, sistem reward, dan komunikasi dua arah yang mendorong produktivitas serta kesejahteraan karyawan.
2. Program manajemen stres juga perlu disediakan, seperti konseling karyawan, pelatihan manajemen waktu, relaksasi di tempat kerja, serta menciptakan beban kerja yang realistis.
3. Lingkungan kerja yang supportif dan seimbang, baik dari segi fisik, sosial, maupun psikologis, sangat penting dalam menjaga kesehatan jangka panjang karyawan, sekaligus

mempertahankan kinerja dan loyalitas karyawan.

Pengelolaan kinerja yang efektif dan manajemen stres kerja yang bijak merupakan dua kunci utama dalam menjaga serta meningkatkan tingkat kesehatan karyawan.

Kesehatan karyawan yang baik bukan hanya berdampak positif pada individu, tetapi juga menciptakan sinergi yang mengarah pada peningkatan produktivitas organisasi, pengurangan absensi, serta penciptaan iklim kerja yang berkelanjutan dan kompetitif.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kesehatan karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0.652 dengan signifikansi $0.000 < 0.05$. Kinerja yang tinggi mencerminkan adanya disiplin, tanggung jawab, serta kerja sama tim yang baik, yang berdampak pada terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan kondusif.
2. Stres kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kesehatan karyawan. Koefisien regresi sebesar 0.433 dan signifikansi $0.000 < 0.05$ menunjukkan bahwa stres kerja yang terkelola dengan baik (eustress) dapat menjadi motivasi yang berdampak positif terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan.
3. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sangat kuat dan layak secara statistik. Nilai R Square sebesar 0.927 mengindikasikan bahwa 92,7% variasi tingkat kesehatan karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kinerja dan stres kerja, sementara sisanya 7,3%



dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

4. Reliabilitas instrumen penelitian tergolong baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai Cronbach's Alpha untuk semua variabel yang berada di atas 0.7, menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki konsistensi internal yang tinggi.
5. Kelebihan dari penelitian ini adalah digunakannya data primer yang valid dan metode analisis regresi yang kuat, sehingga hasilnya dapat dijadikan dasar untuk pengambilan keputusan manajerial di organisasi. Namun, kekurangan dari penelitian ini adalah terbatasnya cakupan variabel, yang hanya mencakup dua faktor utama, tanpa mempertimbangkan faktor eksternal lain seperti lingkungan kerja fisik, kepemimpinan, atau budaya organisasi.
6. Kemungkinan pengembangan penelitian selanjutnya adalah dengan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi tingkat kesehatan karyawan, serta memperluas populasi penelitian agar hasilnya lebih general dan aplikatif di berbagai sektor industri.

Saran

Berdasarkan keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, berikut adalah beberapa saran untuk penelitian selanjutnya:

1. Disarankan agar penelitian selanjutnya menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, beban kerja, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (work-life balance), atau dukungan sosial di tempat kerja untuk melihat pengaruh yang lebih menyeluruh terhadap kesehatan karyawan.
2. Penelitian selanjutnya juga sebaiknya memperluas cakupan responden, misalnya pada berbagai sektor industri, jenis pekerjaan, dan wilayah geografis

yang berbeda, agar hasil penelitian dapat lebih general dan dapat diterapkan pada berbagai konteks organisasi.

3. Perlu dilakukan pendekatan metode campuran (mixed method) dalam penelitian lanjutan, agar tidak hanya diperoleh data kuantitatif tetapi juga wawasan kualitatif yang lebih mendalam mengenai persepsi dan pengalaman karyawan terkait kinerja dan stres kerja.

Disarankan untuk menguji model penelitian secara longitudinal, sehingga dapat melihat perubahan tingkat kesehatan karyawan dari waktu ke waktu, dan sejauh mana faktor-faktor tersebut memberikan dampak jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] E. Sudarmanto, U. M. Tangerang, D. Tjahjana, S. Sri, and B. Purba, *Manajemen Konflik*, no. April. 2021.
- [2] Reyhan Mahsa Pratama and R. Lestari, "Pengaruh Penerapan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Keunggulan Kompetitif," *Bandung Conf. Ser. Account.*, vol. 1, no. 1, pp. 22–26, 2021, doi: 10.29313/bcsa.v1i1.29.
- [3] J. H. Mathis, R. L., & Jackson, *Human Resource Management: Essential Perspectives*. 2017.
- [4] I. N. Marayasa, E. Sugiarti, and R. Septiowati, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, no. 39. 2017.
- [5] I. G. Rihayana and I. N. Aristana, "Exploring the Role of Knowledge Sharing in Enhancing Innovative Work Behavior in Small Medium-sized Industries," vol. 27, no. 2, pp. 284–300, 2024, doi: 10.14414/jebav.v27i2.4623.
- [6] O. Rokhman *et al.*, "MODEL PENINGKATAN ENTREPRENEURIAL ORIENTATION, KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR DAN



- PRODUCT INNOVATION TERHADAP NEW PRODUCT PERFORMANCE,” *J. Berk. Epidemiol.*, vol. 5, no. 1, pp. 90–96, 2020, [Online]. Available: <https://core.ac.uk/download/pdf/235085111.pdf>%250Awebsite: <http://www.kemkes.go.id>%250Ahttp://www.yankes.kemkes.go.id/assets/downloads/PMK No. 57 Tahun 2013 tentang PTRM.pdf%250Ahttps://www.kemennpa.go.id/lib/uploads/list/15242-profil-anak-indonesia_-201
- [7] I. K. M. Arimbawa and A. . S. K. Dewi, “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Jimbaran Puri Bali,” *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 2, no. 12, pp. 1693–1710, 2021.
- [8] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2020.
- [9] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2016.
- [10] Z. Rusby, M. Arif, Z. Hamzah, and D. Ayu Lestari, “Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif Di (Bmt) Al-Ittihad Pekanbaru,” *J. Tabarru’ Islam. Bank. Financ.*, vol. 5, no. November, pp. 300–310, 2022.
- [11] R. Susilowati and S. N. Azizah, “Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening,” *J. Ilm. Mhs. ...*, 2020, [Online]. Available: <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmmba/article/view/606>
- [12] T. A. Robbins, S. P., & Judge, “Organizational Behavior,” *Pearson Educ.*, 2017.
- [13] P. L. Kerja, V. Carina, J. Angelique, P. S. Manajemen, F. Ekonomi, and U. Tarumanagara, “KOMPENSASI KEPUASAN KERJA PEGAWAI HOTEL DI JAKARTA,” vol. III, no. 2, pp. 518–527, 2021.
- [14] E. A. Sinambela and U. P. Lestari, “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Pendidik. dan Kewirausahaan*, vol. 10, no. 1, pp. 178–190, 2021, doi: 10.47668/pkwu.v10i1.330.
- [15] F. Yamin, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Intervening (Studi Kasus Pada Bank Mega Branch Trans Studio di Makassar*, vol. 5, no. 1. dspace.uui.ac.id, 2017. [Online]. Available: <https://ejournal.poltektegal.ac.id/index.php/siklus/article/view/298%0Ahttp://repository.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jana.2015.10.005%0Ahttp://www.biomedcentral.com/1471-2458/12/58%0Ahttp://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&P>
- [16] M. L. Arvan, S. Pindek, S. A. Anandel, and P. E. Spector, “Too good for your job? Disentangling the relationships between objective overqualification, perceived overqualification, and job dissatisfaction,” *J. Vocat. Behav.*, vol. 115, 2019, doi: 10.1016/j.jvb.2019.103323.
- [17] G. A. Wulandari, E. D. Prajitiasari, and F. Muslihatiningsih, “Pengembangan Kemampuan Manajemen Guna Peningkatan Produktivitas Usaha Kuliner Jember Pendahuluan,” *Madania*, vol. 3, no. 2, pp. 305–312, 2022, [Online]. Available: <https://madaniya.pustaka.my.id/journals/contents/article/view/180>
- [18] S. Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perhitungan*



Manual & SPSS. Edisi Pertama. Cetak
ke 4. Jakarta : Kencana Prenada Media
Group., 2017.