



Pengaruh Tekanan Kerja, Stres Kerja, Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Kariawan Perusahaan Distributor di Lombok Timur

M. Abyan Naji Asri*¹, M. Syahruramdani², Ahmad Patoni³, Nuro Sholihah⁴, Ririn Apriliani⁵

Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi, Universitas Hamzanwadi,

mabyannajiasri@gmail.com , m.syahruramdani.230401018@student.hamzanwadi.ac.id,
ahmadpatoni.230401002@student.hamzanwadi.ac.id, nurosholihah@hamzanwadi,
ririnapriliani0405@gmail.com

*Korespondensi

Abstrak

Sektor distribusi memiliki karakteristik pekerjaan yang dinamis dengan tuntutan fisik dan mental yang tinggi, sehingga kinerja karyawan berpotensi dipengaruhi oleh kondisi psikologis selama bekerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh tekanan kerja, stres kerja, dan kesehatan mental terhadap kinerja karyawan pada perusahaan distributor di Kabupaten Lombok Timur. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory research. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disebarakan kepada 109 karyawan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan tekanan kerja, stres kerja, dan kesehatan mental berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, tekanan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang mengindikasikan bahwa tekanan kerja masih berada dalam batas yang dapat ditoleransi. Sebaliknya, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kesehatan mental berpengaruh positif dan signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi psikologis, khususnya stres kerja dan kesehatan mental, memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu fokus pada pengelolaan stres kerja dan upaya menjaga kesehatan mental karyawan guna meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Kata Kunci:

tekanan kerja, stres kerja, kesehatan mental, kinerja karyawan

Abstract

The distribution sector is characterized by dynamic work with high physical and mental demands, so employee performance is potentially influenced by psychological conditions during work. This study aims to analyze the influence of work pressure, job stress, and mental health on employee performance at a distribution company in East Lombok Regency. The study used a quantitative approach with an explanatory research method. Data were collected through closed questionnaires distributed to 109 employees selected using a purposive sampling technique. Data analysis was carried out through validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis using SPSS version 25. The results showed that simultaneously, work pressure, job stress, and mental health

significantly influenced employee performance. Partially, work pressure did not significantly influence performance, indicating that work pressure was still within tolerable limits. Conversely, work stress had a negative and significant effect on employee performance, while mental health had a positive and significant effect. These findings indicate that psychological conditions, especially job stress and mental health, play a significant role in determining employee performance. Therefore, companies need to focus on managing job stress and efforts to maintain employee mental health to improve performance sustainably.

Keywords:

work pressure, work stress, mental health, employee performance



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Pendahuluan

Perkembangan dunia kerja di Indonesia beberapa tahun terakhir ditandai oleh meningkatnya tuntutan produktivitas, dinamika persaingan bisnis, serta perubahan pola kerja yang menuntut efektivitas karyawan. Sehingga menuntut para karyawan untuk terus meningkatkan kinerja yang dimiliki agar menjalankan peran dan fungsinya sebagai karyawan dan membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil karyawan yang ditunjukkan untuk perusahaan dan dinilai baik atau buruknya dari output yang dihasilkan karyawan (Wulan & Susanto, 2022). Karyawan yang memiliki tekanan berlebihan atau memiliki kondisi psikologis yang tidak stabil berpotensi mengalami penurunan motivasi, kelelahan emosional, dan penurunan kinerja secara signifikan.

Hasil observasi awal peneliti menunjukkan bahwa, Lombok Timur sebagai salah satu kabupaten dengan aktivitas distribusi yang cukup tinggi memiliki karakteristik pekerjaan yang menuntut ketahanan fisik dan mental yang kuat. Karyawan perusahaan distributor sering menghadapi kondisi lapangan seperti medan distribusi yang tidak merata, permintaan barang yang fluktuatif, target pengiriman yang ketat, dan keterbatasan fasilitas kerja. Observasi awal peneliti juga menunjukkan adanya keluhan mengenai beban kerja yang tinggi pada periode tertentu seperti menjelang hari raya atau bulan-bulan tertentu pada saat permintaan meningkat. Situasi tersebut dapat menimbulkan tekanan kerja yang berpotensi berkembang menjadi stres kerja serta berdampak pada kesehatan mental karyawan.

Tekanan kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan (Pakkawaru et al., 2019). Apabila tekanan kerja tersebut tidak dikelola dengan baik, maka dapat berkembang menjadi stres kerja, yaitu respons psikologis terhadap tuntutan kerja yang tidak sebanding dengan kemampuan individu (Sururin et al., 2020). Namun jika terus berlangsung tanpa dukungan atau sumber daya memadai, tekanan tersebut dapat menimbulkan ketegangan emosional dan menjadi pemicu stres kerja.

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Makkira et al., 2022). Gejala stres kerja dapat berupa kelelahan emosional, gangguan fokus, mudah marah, sulit tidur, hingga menurunnya motivasi dalam bekerja. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui variabel perantara seperti keseimbangan

kehidupan kerja (Mustikasari & Frianto, 2023). Karyawan distributor menghadapi tekanan waktu, kegiatan fisik yang intens, serta ritme kerja fluktuatif, sehingga stres kerja memiliki risiko lebih besar. Jika tidak dikelola, stres kerja dapat memicu penurunan produktivitas dan peningkatan kesalahan kerja.

Disamping itu, kesehatan mental karyawan merupakan aspek psikologis yang semakin mendapat perhatian dalam kajian manajemen sumber daya manusia. Kesehatan mental yang baik memungkinkan karyawan untuk bekerja secara produktif, mengelola tekanan pekerjaan, serta menjaga stabilitas emosi dalam lingkungan kerja (Agustina, 2019). Penelitian (Fadillah, 2024) menegaskan bahwa kesehatan mental memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan, di mana karyawan dengan kondisi mental yang stabil cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dibandingkan karyawan dengan tingkat kesehatan mental yang rendah.

Sejumlah penelitian terdahulu telah membahas hubungan antara tekanan kerja, stres kerja, kesehatan mental, dan kinerja karyawan di berbagai bidang industri. Penelitian (Octaviani et al., 2023) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada karyawan suatu perusahaan manufaktur. Sementara penelitian yang dilakukan oleh (Shadewa & Durry, 2024) menemukan keterkaitan signifikan antara stres kerja dan kesehatan mental dalam konteks produktivitas kerja.

Beberapa penelitian yang dilakukan khususnya terkait tekanan kerja menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Sejumlah studi menemukan bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki hubungan yang berbeda terhadap kinerja karyawan. Misalnya, penelitian (Nuraini et al., 2024) menemukan bahwa beban kerja dan stres kerja sama-sama berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan penelitian (Alpriani et al., 2025) menunjukkan bahwa stres kerja tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini mencerminkan ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan perlu dilakukan penelitian lanjutan.

Studi lain di sektor pemerintahan juga membuktikan bahwa kondisi mental dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan (Makhrisyafri et al., 2026). Selain itu, penelitian yang lainnya menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam konteks perusahaan swasta (Nuraini et al., 2024). Selanjutnya, pada hasil ulasan literatur mengindikasikan bahwa kesehatan mental berperan sebagai mediator antara stres kerja dan kinerja kerja, sehingga kemampuan mengelola stres berpengaruh pada performa individu dalam pekerjaan (Ginting et al., 2025). Dengan demikian, penelitian ini berupaya mengisi celah ilmiah tersebut dengan menguji secara bersamaan pengaruh tekanan kerja, stres kerja, dan kesehatan mental terhadap kinerja karyawan pada perusahaan distributor di Kabupaten Lombok Timur, yang sampai saat ini masih relatif kurang dimaknai secara empiris dalam literatur nasional maupun internasional.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tekanan kerja, stres kerja, dan kesehatan mental terhadap kinerja karyawan di Lombok Timur. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi empiris dalam mempertimbangkan teori manajemen sumber daya manusia serta memberikan manfaat praktis bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja dan kesejahteraan psikologis karyawan.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory research. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data analisis menggunakan teknik statistik berdasarkan angka-angka yang diperoleh dari responden melalui kuesioner. Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Lombok Timur, Provinsi Nusa Tenggara Barat. Waktu penelitian dilaksanakan selama bulan Desember 2025, meliputi pengumpulan data, pengolahan data, dan analisis hasil penelitian.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan aktif pada perusahaan-perusahaan distributor di Lombok Timur. Pemilihan sampel dilakukan menggunakan teknik purposive sampling. Jumlah sampel ditetapkan sebanyak 109 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner tertutup. Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian, yaitu tekanan kerja, stres kerja, kesehatan mental, dan kinerja karyawan. Selain itu, kuesioner dianggap sesuai untuk penelitian yang bertujuan mengukur persepsi responden dalam konteks penelitian manajemen dan perilaku perusahaan (Sekaran & Bougie, 2016).

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik kuantitatif dengan bantuan SPSS versi 25. Tahap awal analisis meliputi uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan kelayakan instrumen penelitian. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas guna memastikan model regresi linier berganda memenuhi asumsi yang dipersyaratkan.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh tekanan kerja, stres kerja, dan kesehatan mental terhadap kinerja karyawan dengan model persamaan $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$, di mana Y adalah kinerja karyawan, X_1 tekanan kerja, X_2 stres kerja, dan X_3 kesehatan mental. Pengujian pengaruh variabel independen secara parsial dilakukan menggunakan uji t, sedangkan pengujian pengaruh secara simultan dilakukan melalui uji F. Tahap akhir analisis menggunakan uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kemampuan variabel tekanan kerja, stres kerja, dan kesehatan mental dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Berdasarkan karakteristik responden, penelitian ini melibatkan 109 karyawan perusahaan distributor di Lombok Timur dengan komposisi jenis kelamin relatif seimbang, meskipun didominasi oleh laki-laki ($\pm 56\%$). Mayoritas responden berada pada rentang usia produktif 21–30 tahun ($\pm 49\%$), yang menunjukkan dominasi tenaga kerja usia muda. Dari sisi pendidikan, sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK hingga perguruan tinggi, dengan proporsi terbesar pada tingkat SMA/SMK ($\pm 47\%$) dan Strata 1 ($\pm 28\%$). Kondisi ini menunjukkan bahwa responden memiliki karakteristik demografis yang relevan dan representatif untuk mendukung analisis variabel dalam penelitian ini.

Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel. Seluruh item pernyataan pada variabel tekanan kerja, stres kerja, kesehatan mental, dan kinerja karyawan memiliki nilai corrected item-total correlation di atas 0,30, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel menunjukkan angka di

atas 0,70, yaitu tekanan kerja sebesar 0,877, stres kerja 0,870, kesehatan mental 0,830, dan kinerja karyawan 0,822. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi dan dapat diandalkan untuk mengukur variabel penelitian secara akurat.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan metode uji P-Plot dan Uji Kolmogorov-Smirnov. P-Plot menunjukkan bahwa titik-titik plot berhimpit sepanjang garis diagonal, mengikuti arus garis diagonal, menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, memenuhi asumsi normalitas dalam model regresi. Hasil uji normalitas residual Kolmogorov-Smirnov Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, nilai residual mengikuti distribusi normal, dan asumsi uji normalitas terpenuhi. Dari hasil uji normalitas tersebut, diketahui bahwa model regresi layak digunakan untuk mengukur pengaruh tekanan kerja, stres kerja, dan kesehatan mental terhadap kinerja karyawan.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan menggunakan metode uji tolerance dan uji variance inflation factor (VIF). Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang ditunjukkan oleh nilai tolerance dan VIF, variabel tekanan kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,403 dan nilai VIF sebesar 2,482, variabel stres kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,407 dan nilai VIF sebesar 2,456, dan variabel kesehatan mental memiliki nilai tolerance sebesar 0,847 dan nilai VIF sebesar 1,181. Seluruh variabel independent menunjukkan nilai tolerance > 0,10 dan VIF >10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hasil dari seluruh variabel menunjukkan tidak terjadinya masalah multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot, titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol serta tidak membentuk pola tertentu, seperti mengerucut, melebar, maupun bergelombang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa varians residual bersifat konstan (homoskedastis)

Tabel : 1
Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.787	.398		6.995	.000
	TEKANAN KERJA	-.025	.087	-.034	-.291	.772
	STRES KERJA	-.181	.079	-.270	-2.295	.024
	KESEHATAN MENTAL	.455	.080	.465	5.692	.000

a. Dependent Variable: KINERJA ARYAWAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,787 - 0,025X_1 - 0,181X_2 + 0,455X_3$$

Interpretasi:

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, konstanta sebesar 2,787 menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) bernilai nol atau konstan, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 2,787. Artinya, terdapat nilai dasar Y yang tetap ada meskipun pengaruh ketiga variabel bebas belum diperhitungkan. Koefisien regresi tekanan kerja (X_1) bernilai negatif sebesar -0,025, yang berarti bahwa setiap kenaikan nilai 1 satuan tekanan kerja (X_1) akan menurunkan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,025. Koefisien bernilai negatif mengidentifikasi adanya hubungan yang berlawanan arah antara tekanan kerja dengan kinerja karyawan. Koefisien regresi stres kerja (X_2) bernilai negatif sebesar -0,181, yang berarti bahwa setiap kenaikan nilai 1 satuan stres kerja (X_2) akan menurunkan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,181. Koefisien bernilai negatif mengidentifikasi adanya hubungan yang berlawanan arah antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Koefisien regresi kesehatan mental (X_3) bernilai positif sebesar 0,455, yang berarti bahwa setiap kenaikan nilai 1 satuan kesehatan mental (X_3) akan menaikkan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,455. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif/satu arah antara kesehatan mental dengan kinerja karyawan.

Uji T (Parsial)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), dapat disimpulkan bahwa tekanan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis terkait tekanan kerja ditolak. Sebaliknya, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja dapat menurunkan kinerja, sehingga hipotesis diterima. Selain itu, kesehatan mental berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi kesehatan mental karyawan, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, kinerja karyawan dalam penelitian ini lebih dipengaruhi oleh stres kerja dan kesehatan mental dibandingkan tekanan kerja.

Uji F (Simultan) dan Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 24,044 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa tekanan kerja, stres kerja, dan kesehatan mental secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai adjusted R Square sebesar 0,390 menunjukkan bahwa tekanan kerja, stres kerja, dan kesehatan mental mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 39,0%, sedangkan 61,0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, tekanan kerja yang dirasakan oleh karyawan berada pada kategori sedang. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan, beban kerja, serta target kerja dalam aktivitas kerja sehari-hari. Namun demikian, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tekanan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa tekanan kerja dalam batas tertentu masih dapat ditoleransi oleh karyawan dan belum tentu berdampak langsung terhadap kinerja. Tekanan kerja yang bersifat moderat cenderung dipersepsikan sebagai bagian dari dinamika pekerjaan,

khususnya pada sektor distribusi, sehingga tidak secara otomatis menurunkan kinerja karyawan.

Berbeda dengan tekanan kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara deskriptif, stres kerja berada pada kategori sedang, yang mencerminkan adanya ketegangan psikologis, kelelahan emosional, serta kekhawatiran dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi stres kerja tersebut terbukti memengaruhi kemampuan karyawan dalam berkonsentrasi, mengelola emosi, dan mempertahankan produktivitas kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Vanny et al., 2024) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dapat menurunkan efektivitas dan kualitas kerja. Selain itu, (Sukma & Fara, 2024) juga menemukan bahwa stres kerja yang dipicu oleh beban kerja berlebih berdampak pada menurunnya kinerja karyawan, terutama ketika tidak diimbangi dengan pengelolaan kerja yang baik.

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan mental berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Secara deskriptif, kondisi kesehatan mental karyawan berada pada kategori cukup baik, yang menunjukkan bahwa karyawan masih mampu mengelola tekanan dan stres kerja yang dihadapi. Kesehatan mental yang baik memungkinkan karyawan untuk menjaga kestabilan emosi, meningkatkan fokus kerja, serta mempertahankan motivasi dalam menyelesaikan tugas. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Febrianti et al., 2024) yang menyatakan bahwa kesehatan mental berhubungan langsung dengan kinerja karyawan melalui kemampuan individu dalam menghadapi stres dan meningkatkan produktivitas kerja.

Disamping itu, stres kerja juga memiliki keterkaitan erat dengan kondisi kesehatan mental karyawan. Stres kerja yang tinggi dan berlangsung dalam jangka waktu lama berpotensi menurunkan kesehatan mental dan berdampak pada menurunnya kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian (Fadillah, 2024) yang menemukan bahwa stres kerja berkaitan dengan gangguan kesehatan mental serta penurunan produktivitas kerja. Oleh karena itu, kondisi psikologis karyawan menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh kondisi psikologis, khususnya stres kerja dan kesehatan mental, dibandingkan oleh tekanan kerja semata. Tekanan kerja yang berada pada tingkat moderat belum tentu berdampak negatif terhadap kinerja, namun stres kerja yang tidak dikelola dengan baik serta kesehatan mental yang kurang optimal dapat secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tekanan kerja, stres kerja, dan kesehatan mental terhadap kinerja karyawan pada perusahaan distributor di Kabupaten Lombok Timur. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa secara simultan tekanan kerja, stres kerja, dan kesehatan mental berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, tekanan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa tekanan kerja yang dialami karyawan masih berada dalam batas yang dapat ditoleransi

sehingga belum berdampak langsung terhadap kinerja. Tekanan kerja tersebut dipersepsikan sebagai bagian dari tuntutan pekerjaan yang wajar dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka kinerja yang dihasilkan cenderung menurun. Kondisi stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat mengganggu konsentrasi, kestabilan emosi, serta efektivitas kerja karyawan. Selain itu, kesehatan mental berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan kondisi kesehatan mental yang baik cenderung mampu mengelola tekanan dan stres kerja secara lebih efektif, menjaga keseimbangan emosional, serta mempertahankan fokus dan motivasi kerja. Dengan demikian, kesehatan mental menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa aspek psikologis karyawan memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap pengelolaan stres kerja dan upaya menjaga kesehatan mental karyawan sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja.

Referensi

- Agustina, N. Iaras. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Sleman. 1–9.
- Alpriani, Haedar, & Tshier, I. (2025). The Effect of Work Discipline and Workload on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 6(1), 59–72. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v6i1.1581>
- Fadillah, Z. I. (2024). Pentingnya kesehatan mental karyawan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan. *JBK Jurnal Bimbingan Konseling*, 2(2), 38–45. <https://journal.sabajayapublisher.com/index.php/jbk>
- Febrianti, N. I., Witjaksono, A. D., Surjanti, J., Surabaya, U. N., Surabaya, U. N., & Surabaya, U. N. (2024). The Effect of Workload and Stress Through Work Motivation on Employee Performance in the Student Affairs Sector at Surabaya State. 4(1), 121–134. <https://doi.org/10.37680/ijief.v4i1.5638>
- Ginting, G. J., S, H. R. A., Hamzah, N. M., & Abadi, R. R. (2025). The Influence of Micromanagement on Employee Performance and Well-Being: A Systematic Literature Review. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 25(7), 288–299. <https://doi.org/10.9734/ajeba/2025/v25i71891>
- Makhrisyafrial, M., Junengsih, & Dina, N. (2026). MENTAL HEALTH AND WORK ENVIRONMENT EFFECTS ON. 15(01), 1–13.
- 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>

- Mustikasari, D., & Frianto, A. (2023). Jurnal Ilmu Manajemen sebagai variabel intervening. 12, 469–480.
- Nuraini, F., Marliani, A., & Yuliawati, J. (2024). the Influence of Workload and Job Stress on Employee Performance At Concord Industrial Company. *Journal Of Resource Management, Economics And Business*, 3(3), 15–23.
<https://portal.xjurnal.com/index.php/REMICS/article/view/113>
- Octaviani, F., Agung, S., & Nurhayati, I. (2023). Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen). 3(September), 474–480.
<https://doi.org/10.32493/jism.v3i3>
- Pakkawaru, I., Jalil, A., Arman, & Sabrina, R. (2019). Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Syariah Kc Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah*, 3(1), 1.
- Shadewa, S., & Durry, D. F. (2024). KESEHATAN MENTAL DAN STRES KERJA DI TEMPAT KERJA : 8, 605–611.
- Sururin, A., Heryanda, K. K., & Atidira, R. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivis Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11.
<https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26185>
- Wulan, S. Y., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Tekanan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Xxx. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(3), 22–33.
<https://doi.org/10.55606/jurimbik.v2i3.251>
- Agustina, L. D., & Syaharuddin, Y. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman*, 2(3), 21–33.
<https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JIMM/article/view/10174>
- Indriani, A., Putra, I. G. N. W., & Yasa, N. N. K. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1), 99–110.
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jmi/article/view/38305>
- Octaviani, F., Sari, R., & Hidayat, A. (2020). Hubungan stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 5(2), 72–83.
<https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JISM/article/view/32564>
- Putri, A. R., Santoso, B., & Lestari, E. (2024). Analisis determinan stres kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 8(1), 45–58.
<https://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/manajemendewantara/article/view/16543>
- Sahadewa, A., & Durry, M. (2024). Stres kerja dan kesehatan mental karyawan di lingkungan kerja. *Jurnal Keperawatan dan Kesehatan Kerja*, 6(1), 12–21.
<https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/ners/article/view/21221>
- Sugiarto, A., & Nanda, A. W. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 1(1), 45–58.
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JISH/article/view/21302>
- Zikry, F. (2024). Pentingnya kesehatan mental karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Kinerja*, 5(2), 88–97.
<https://journal.sabajayapublisher.com/index.php/jbk/article/view/332>
- 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>

- Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management*, 39(5), 1085–1122. <https://doi.org/10.1177/0149206313475815>
- Harvey, S. B., Joyce, S., Tan, L., Johnson, A., Nguyen, H., Modini, M., & Groth, M. (2017). Developing a mentally healthy workplace: A review of the literature. *Australian & New Zealand Journal of Psychiatry*, 51(10), 1042–1054. <https://doi.org/10.1177/0004867417719154>