

Article Type: Research Paper.

Employee Well-being dan Stres Kerja terhadap Pengembangan Karier di Era Kompetisi Profesional

Zulkarnaini^{1)*}, Irfan Arif Husen²⁾, Rutinaias Haholongan³⁾

AFFILIATION:

^{1)*}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia
Jakarta, Indonesia

***CORRESPONDENCE:**

zul290668@gmail.com^{1)*}

THIS ARTICLE IS AVAILABLE IN:

<https://jurnal.amayogyakarta.ac.id/index.php/albama>

DOI:

<https://doi.org/10.56606/albama.v19i1.423>

CITATION:

Zulkarnaini, Husen, I. A., & Haholongan, R. (2026). Employee Well-being dan Stres Kerja terhadap Pengembangan Karier di Era Kompetisi Profesional. *Jurnal Bisnis Administrasi dan Manajemen*, 19(1), 33-41.

Kata Kunci:

career development;
employee performance;
employee well-being;
work stress.



Abstract:

The purpose of this study was to examine how work stress and employee well-being impact career advancement. This study used a quantitative approach, and data were collected through questionnaires from one hundred active employees. Data analysis was performed using multiple linear regression and SPSS. The results showed that work stress had a negative and significant effect on career development, while employee well-being had a positive and significant effect. The coefficient of determination (R^2) of 0.465 indicates that work stress and employee well-being explain 46.5% of the variance in the career development variable. Other variables outside the study influence the remaining variables. High levels of work stress can hinder career development, but employee well-being plays a crucial role in enhancing career development. Therefore, organizations need to improve employee well-being and effectively manage work stress to support optimal career development and employee performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana stres kerja dan kesehatan karyawan berdampak pada kemajuan karier karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, dan data dikumpulkan melalui kuesioner kepada seratus karyawan aktif. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda dan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pengembangan karier, sedangkan kebahagiaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,465 menunjukkan bahwa stres kerja dan kesehatan karyawan dapat menyumbang 46,5% terhadap variabel pengembangan karier. Variabel lain di luar penelitian memengaruhi sisa variabel. Tingkat stres kerja yang tinggi dapat menghambat perkembangan karier, tetapi kesejahteraan karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan pengembangan karier. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan kesejahteraan karyawan serta mengelola stres kerja secara efektif guna mendukung pengembangan karier dan kinerja karyawan secara optimal.

Pendahuluan

Perkembangan lingkungan bisnis global yang semakin kompetitif ditandai dengan tenaga kerja modern yang menghadapi tekanan kerja yang signifikan sebagai akibat dari perkembangan lingkungan bisnis global yang semakin kompetitif, yang ditandai dengan akselerasi transformasi digital dan tuntutan produktivitas tinggi. Karena keduanya berpengaruh langsung pada kinerja, keberlanjutan organisasi,



dan pengembangan karier individu, stres kerja dan masalah kesehatan kerja menjadi perhatian strategis dalam manajemen sumber daya manusia.

Empiris menunjukkan peningkatan tingkat stres kerja setelah pandemi. Lebih dari 60 hingga 70 persen pekerja mengatakan bahwa mereka mengalami tekanan kerja yang tinggi sebagai akibat dari perubahan pola kerja, ketidakpastian ekonomi, dan beban kerja (WHO, 2022). Kondisi ini tidak hanya berdampak pada kesehatan fisik dan mental karyawan, tetapi juga menyebabkan penurunan produktivitas, peningkatan keinginan turnover, dan stagnasi dalam kemajuan profesional. Sebaliknya, kebahagiaan karyawan terbukti sangat penting untuk meningkatkan keterlibatan kerja (work engagement), kepuasan karyawan, dan kesiapan karyawan untuk menghadapi tantangan di era kompetisi profesional (Zulkarnaini & Haholongan, 2025).

Kebahagiaan pekerja mencerminkan kondisi psikologis, emosional, dan sosial seseorang yang memungkinkan mereka bekerja dengan baik di perusahaan. Studi baru menunjukkan bahwa kesehatan berfungsi sebagai penghubung penting antara lingkungan kerja dan hasil organisasi, seperti kinerja dan pengembangan karier (Medina-Garrido et al., 2023; Pandey et al., 2025). Namun demikian, fenomena yang terjadi di dunia bisnis menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara praktik organisasi yang berfokus pada hasil jangka pendek dan pentingnya keselamatan. Strategi kesejahteraan karyawan tidak selalu dimasukkan ke dalam perencanaan pengembangan karier, yang menyebabkan perbedaan antara kebijakan organisasi dan kebutuhan karyawan. Selain itu, stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menghalangi karyawan untuk mengembangkan keterampilan mereka, membangun jaringan profesional, dan memaksimalkan mobilitas karier mereka. (Chen et al., 2022; Jiang & Lavaysse, 2021).

Penelitian tentang stres kerja dan kesehatan karyawan telah berkembang pesat, tetapi sebagian besar penelitian masih berfokus pada hubungan parsial, seperti pengaruh stres terhadap kinerja atau kesehatan terhadap kepuasan kerja, tanpa melihat dampak stres terhadap pengembangan karier sebagai hasil strategis jangka panjang. Ini menunjukkan kurangnya penelitian, yaitu kurangnya model yang menghubungkan kesehatan karyawan dan stres kerja. Selain itu, ada gap fenomena bisnis: perusahaan sering kali menghabiskan uang untuk pelatihan dan pengembangan karier tanpa mempertimbangkan psikologi karyawan mereka. Akibatnya, program pengembangan tidak berjalan dengan baik. Studi oleh De-la-Calle-Durán dan Rodríguez-Sánchez (2021) menegaskan bahwa keberhasilan pengembangan karier tidak hanya ditentukan oleh peluang struktural, tetapi juga oleh kondisi kesejahteraan individu.

Pergeseran paradigma kerja menuju digitalisasi dan fleksibilitas meningkatkan urgensi penelitian ini. Dengan munculnya model kerja berbasis jarak jauh dan hibrida, jarak antara kehidupan pribadi dan pekerjaan telah diluruskan. Ini dapat meningkatkan stres dan memengaruhi persepsi kesehatan karyawan. Dalam situasi seperti ini, kemampuan seseorang untuk mengelola stres dan mempertahankan keadaan kesehatan mereka sangat penting untuk keberhasilan dalam kemajuan karier mereka. Namun, masih ada sedikit penelitian yang mengaitkan ketiga variabel tersebut dalam kerangka konseptual yang luas, terutama yang berkaitan dengan negara berkembang dan dinamika tenaga kerja modern.

Penelitian ini penting karena berusaha mengisi celah ini dengan menggabungkan stres kerja dan kesehatan karyawan dalam menjelaskan bagaimana keduanya memengaruhi kemajuan karier di era kompetisi profesional. Kebaruan penelitian ini terletak pada pendekatan integratif yang menggabungkan dua variabel psikologis utama, kesehatan dan stres kerja,

Sebagai faktor pengembangan karier secara bersamaan. Selain itu, penelitian ini menempatkan penekanan pada konteks kompetisi profesional kontemporer, yang belum banyak dipelajari dalam penelitian sebelumnya. Selain itu, penelitian ini membantu organisasi membuat strategi pengelolaan

sumber daya manusia yang lebih luas yang berfokus pada peningkatan kinerja, keberlanjutan karier, dan kesejahteraan karyawan sebagai cara untuk mempertahankan keunggulan kompetitif dalam jangka panjang.

Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Employee Well-being

Konsep kesehatan karyawan mencakup kondisi fisik, mental, emosional, dan sosial karyawan yang memengaruhi kualitas hidup dan kinerja mereka di tempat kerja. Secara teoritis, kesehatan karyawan dipengaruhi oleh faktor individu, organisasi, dan lingkungan kerja, seperti praktik SDM, budaya organisasi, dan dukungan kesehatan mental. Semua faktor ini bersama-sama menentukan kepuasan kerja, keterlibatan, dan produktivitas karyawan (Hutabarat et al., 2025). Kesehatan karyawan juga terkait dengan keseimbangan kerja-kehidupan, kesehatan psikologis, dan kemampuan karyawan untuk mengelola stres dan tuntutan pekerjaan mereka. Pada akhirnya, kesehatan karyawan berdampak langsung pada kinerja dan keberlanjutan organisasi (Kori, 2024).

Penelitian menunjukkan bahwa program dukungan kesehatan mental dan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja melalui penurunan stres, peningkatan kepuasan kerja, dan peningkatan produktivitas dan keterlibatan kerja (Nisa et al., 2023). Oleh karena itu, kesehatan karyawan dapat didefinisikan sebagai situasi yang luas yang mencerminkan keseimbangan antara kesehatan individu dan lingkungan kerja yang mendukung, yang sangat penting untuk mencapai kinerja optimal organisasi.

Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi fisik dan psikologis yang terjadi ketika seseorang tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya atau menghadapi tekanan kerja yang melampaui kemampuan mereka. Secara teoretis, stres kerja didefinisikan sebagai respons terhadap ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan, juga dikenal sebagai tuntutan pekerjaan, dan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki seseorang untuk mengatasinya (Nicholas & Sangoro, 2024). Faktor-faktor seperti beban kerja berlebihan, tekanan waktu, lingkungan kerja yang tidak nyaman, dan kurangnya dukungan dari perusahaan adalah beberapa sumber stres kerja yang dapat memengaruhi kesehatan mental, fisik, dan kinerja pekerja (Haholongan, 2018).

Selain itu, stres kerja dianggap sebagai fenomena yang memiliki banyak aspek yang berkaitan dengan sifat pekerjaan dan faktor psikososial. Jika tidak dikelola dengan baik, dapat menyebabkan stres psikologis, kelelahan, dan penurunan produktivitas (Rathi & Kumar, 2022). Oleh karena itu, stres kerja dapat didefinisikan sebagai reaksi yang diadaptasi seseorang terhadap tekanan yang ia alami di tempat kerjanya. Tekanan yang berlebihan ini dapat mengganggu keseimbangan kesehatan dan kinerja mereka jika terjadi secara berkepanjangan.

Pengembangan Karier

Pengaruh Disiplin dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Tim Marketing

Proses berkelanjutan yang melibatkan peningkatan kemampuan, keterampilan, dan pengalaman seseorang untuk mencapai tujuan karier dan memenuhi kebutuhan perusahaan disebut pengembangan karier. Pelatihan, mentoring, dan perencanaan karier secara konseptual memengaruhi pengembangan karier (Ondere & Makhamara, 2022). Selain itu, pengembangan karier juga dianggap sebagai bagian dari investasi organisasi dalam human capital, karena peningkatan kemampuan seseorang akan berdampak langsung pada produktivitas dan keunggulan kompetitif perusahaan (Hasyim & Bakri, 2023).

Teori pertukaran sosial dan teori karier kognitif sosial dapat menjelaskan pengembangan karier. Teori-teori ini menekankan bahwa pertumbuhan karier dan komitmen karyawan akan didorong oleh dukungan organisasi, peluang pengembangan, dan kesesuaian individu dengan organisasi (Indriani et al., 2024).

Sumber daya seperti dukungan kerja, keseimbangan kerja-hidup, dan modal psikologis sangat penting untuk kemajuan dan keberhasilan karier seseorang, menurut teori konservasi sumber daya (Li et al., 2024). Oleh karena itu, pengembangan karier adalah proses strategis yang melibatkan interaksi antara individu dan organisasi untuk meningkatkan kompetensi, peluang, dan keberlanjutan karier.

Hypothesis

Employee Well-being terhadap Pengembangan Karier

Tingkat kesejahteraan karyawan didefinisikan sebagai kondisi kesejahteraan fisik, mental, dan emosional karyawan yang berperan penting dalam meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kesiapan karyawan untuk mengembangkan kompetensi dan karier mereka. Karyawan dengan tingkat kesejahteraan yang tinggi cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi, tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan kemampuan yang lebih baik untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan mereka, yang meningkatkan peluang untuk pengembangan karier yang optimal (Kori, 2024). Selain itu, terbukti bahwa organisasi yang mendukung kesejahteraan pekerjanya, seperti program kesehatan mental dan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan keterlibatan dan pengembangan karyawan (Nisa et al., 2023).

Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan berhubungan erat dengan kinerja yang lebih baik, motivasi, dan kesiapan untuk tumbuh dalam karier. Ini karena kondisi psikologis yang baik memungkinkan orang untuk memaksimalkan peluang pengembangan mereka (Chang, 2024).

H1: Employee well-being berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier.

Stress Kerja terhadap Pengembangan Karier

Stres kerja adalah kondisi yang menyebabkan ketegangan fisik dan psikologis yang disebabkan oleh ketidakseimbangan antara kebutuhan pekerjaan seseorang dan kemampuan mereka untuk menanganinya. Tingkat stres kerja yang tinggi dapat berdampak negatif terhadap kinerja, motivasi, dan kemampuan seseorang untuk mengembangkan kompetensi dan karier (Haholongan et al., 2024). Selain itu, stres kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat menurunkan produktivitas, meningkatkan kelelahan, dan menghalangi peluang bagi karyawan untuk berkembang dalam karier mereka di perusahaan (Varghese et al., 2023).

Stres kerja memengaruhi secara langsung dan tidak langsung proses pengembangan karier karyawan. Studi menunjukkan bahwa stres kerja terkait dengan penurunan kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan (Palathoti et al., 2024). Dengan demikian, stres kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi proses pengembangan karier karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

H2: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pengembangan karier.

Metode Penelitian

Untuk mengukur pengaruh stres kerja dan kesehatan karyawan terhadap kemajuan karier karyawan, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu mengukur hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari kuesioner yang dibagikan kepada orang-orang yang bekerja di suatu organisasi. Penelitian SDM sering menggunakan survei kuesioner karena dapat mengumpulkan data tentang persepsi, sikap, dan kondisi psikologis pekerja (Nisa et al., 2023).

Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel purposive digunakan; responden dipilih berdasarkan kriteria tertentu, seperti seberapa aktif karyawan dalam penelitian. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert untuk mengukur variabel employee well-being, stres kerja, dan pengembangan karier. Variabel employee well-being diukur melalui indikator kesejahteraan mental, fisik, dan kepuasan kerja (Kori, 2024), sedangkan stres kerja diukur berdasarkan beban kerja, tekanan waktu, dan kondisi kerja (Ijaz et al., 2022). Adapun pengembangan karier diukur melalui indikator peningkatan kompetensi, peluang promosi, dan pertumbuhan karier individu (Ondere & Makhamara, 2022).

Untuk menilai pengaruh antarvariabel, analisis data menggunakan analisis statistik inferensial seperti regresi linier berganda. Alat penelitian juga diuji untuk memastikan bahwa mereka dapat mengukur variabel secara akurat dan konsisten. Dalam penelitian sumber daya manusia, analisis statistik telah terbukti berguna untuk menemukan hubungan antara kesejahteraan karyawan, stres kerja, dan hasil organisasi, seperti kinerja dan pengembangan karier (Palathoti et al., 2024).

Hasil dan Pembahasan

HASIL

Studi ini melibatkan 100 karyawan aktif. Responden diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja mereka.

Tabel 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-----------|----------------|
| Laki-laki | 58 | 58% |
| Perempuan | 42 | 42% |
| Total | 100 | 100% |

Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki (58%) dan perempuan (42%). Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki.

Table 2 Statitik Deskriptif

| Variabel | N | Min | Max | Mean | Std. |
|---------------------|-----|------|------|------|------|
| Employee Well-being | 100 | 2.10 | 4.80 | 3.85 | 0.62 |
| Stres Kerja | 100 | 1.90 | 4.50 | 3.20 | 0.70 |
| Pengembangan karier | 100 | 2.30 | 4.90 | 3.95 | 0.58 |

Menurut tabel statistik deskriptif, variabel kesejahteraan karyawan memiliki nilai rata-rata 3.85, yang menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan karyawan adalah tinggi; variabel stres kerja memiliki nilai rata-rata 3.20, yang menunjukkan bahwa tingkat stres kerja adalah sedang; dan variabel pengembangan karier memiliki nilai rata-rata 3.95, yang menunjukkan bahwa pengembangan karier karyawan adalah baik.

Table 3 Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R-Square | Std. Error |
|-------|-------|----------|-------------------|------------|
| 1 | 0.682 | 0.465 | 0.452 | 0.512 |

Nilai R Square sebesar 0,465 menunjukkan bahwa 46,5% variasi pengembangan karier dapat dijelaskan oleh employee well-being dan stres kerja, sedangkan sisanya 53,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Table 4 Coefficient

| Variabel | B | Std. Error | t | Sig |
|----------------------|--------|------------|--------|-------|
| (Constant) | 1.245 | 0.321 | 3.876 | 0.000 |
| Employee Well- being | 0.512 | 0.087 | 5.885 | 0.000 |
| Stres Kerja | -0.298 | 0.092 | -3.239 | 0.002 |

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel di atas, diperoleh nilai konstanta sebesar 1.245 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, yang menunjukkan bahwa apabila variabel employee well-being dan stres kerja bernilai nol, maka nilai pengembangan karier sebesar 1.245. Variabel employee well-being memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.512 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa employee well-being berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier. Artinya, setiap peningkatan employee well-being sebesar satu satuan akan meningkatkan pengembangan karier sebesar 0,512 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

Sementara itu, variabel stres kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0.298 dengan nilai signifikansi $0.002 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pengembangan karier. Artinya, setiap peningkatan stres kerja sebesar satu satuan akan menurunkan pengembangan karier sebesar 0,298 satuan.

Berdasarkan nilai t hitung, employee well-being (5.885) dan stres kerja (-3.239) memiliki nilai absolut yang lebih besar dari t tabel, sehingga kedua variabel terbukti berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa employee well-being meningkatkan pengembangan karier, sedangkan stres kerja justru menghambat pengembangan karier karyawan.

PEMBAHASAN

Employee well-being berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier

Kesehatan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier, menurut hasil uji t pada tabel regresi, dengan koefisien 0.512 dan signifikansi $0.000 < 0.05$. Ini berarti bahwa tingkat pengembangan karier yang dicapai sebanding dengan tingkat kesejahteraan karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi fisik, mental, dan emosional yang baik dapat meningkatkan kesiapan karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan mencapai kemajuan profesional dalam perusahaan.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,465, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan kesehatan karyawan memengaruhi 46,5% dari variasi pengembangan karier. Faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian memengaruhi sisa bagian. Ini adalah kontribusi yang cukup signifikan, menunjukkan bahwa kebahagiaan karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan pengembangan karier. Oleh karena itu, peningkatan kesejahteraan karyawan menjadi pendekatan yang masuk akal bagi perusahaan untuk membantu kemajuan karier karyawan.

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa nilai kesejahteraan karyawan rata-rata berada dalam kategori tinggi (mean = 3.85), menunjukkan bahwa sebagian besar peserta menganggap bahwa lingkungan kerja mereka mendukung kesejahteraan mereka. Indikator seperti kepuasan kerja, kesehatan mental, dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Hal ini berdampak pada kemampuan karyawan untuk mendapatkan pelatihan, promosi jabatan, dan peningkatan keterampilan.

Penelitian sebelumnya menemukan bahwa kebahagiaan karyawan meningkatkan karier dan kinerja. Mereka yang memiliki tingkat kesejahteraan yang tinggi cenderung lebih produktif, lebih terlibat di tempat kerja, dan lebih mampu mencapai potensi diri mereka secara optimal (Kori, 2024). Selain itu, dukungan perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan juga telah terbukti meningkatkan peluang pertumbuhan karier melalui peningkatan kepuasan kerja dan keterlibatan (Nisa et al., 2023; Chang, 2024). Oleh karena itu, temuan penelitian ini mendukung temuan sebelumnya bahwa kebahagiaan karyawan merupakan komponen penting dalam membantu kemajuan karier karyawan.

Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pengembangan karier

Menurut hasil uji t pada tabel regresi, variabel stres kerja memiliki koefisien -0.298 dan tingkat signifikansi 0.002 hingga 0.05 , menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pengembangan karier. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami seorang karyawan, semakin rendah tingkat pengembangan karier yang dapat dicapai. Temuan ini menunjukkan bahwa tekanan kerja yang berlebihan dapat menghambat kemampuan seseorang untuk meningkatkan kemampuan mereka dan maju dalam karier mereka.

Selanjutnya, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,465$, dapat disimpulkan bahwa stres kerja, bersama dengan kebahagiaan karyawan, memberikan kontribusi sebesar $46,5\%$ terhadap pengembangan karier karyawan. Ini menunjukkan bahwa stres kerja adalah salah satu faktor penting yang memengaruhi keberhasilan pengembangan karier karyawan. Namun, pengaruh stres kerja juga cukup signifikan dalam menentukan jalan karier seseorang.

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki nilai rata-rata $3,20$ dan berada dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami stres kerja. Ini terutama terkait dengan tekanan waktu, tuntutan pekerjaan, dan beban kerja. Dalam situasi seperti ini, fokus, motivasi, dan semangat karyawan untuk berkembang dapat berkurang. Akibatnya, mereka tidak akan berusaha untuk meningkatkan keterampilan mereka atau memanfaatkan peluang pengembangan karier. Stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang dikenal sebagai burnout. Akibatnya, ini dapat menyebabkan penurunan kinerja dan keterlibatan di tempat kerja. Ketika karyawan berada di bawah tekanan berlebihan, mereka cenderung menjadi kurang strategis, kurang kreatif, dan kurang berhasil mencapai potensi mereka. Karena orang tidak mampu memanfaatkan peluang terbaik, proses pengembangan karier terhambat.

Studi sebelumnya menemukan bahwa stres kerja memengaruhi kinerja dan kemajuan karyawan. Penelitian telah menunjukkan bahwa stres kerja menurunkan produktivitas dan menghambat pencapaian tujuan karier (Ijaz et al., 2022). Selain itu, stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak pada kesehatan mental seseorang dan menurunkan kesiapan mereka untuk berkembang secara profesional (Palathoti et al., 2024; Varghese et al., 2023). Dengan demikian, temuan penelitian ini memperkuat gagasan bahwa stres kerja merupakan penghalang bagi kemajuan karier karyawan.

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pengembangan karier, sedangkan kesehatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier. Ini menunjukkan bahwa sementara stres kerja menjadi penghambat dalam proses meningkatkan kompetensi dan peluang karier, kesejahteraan karyawan adalah faktor penting. Oleh karena itu, perusahaan harus meningkatkan program kesejahteraan karyawan seperti dukungan

kesehatan mental, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Mereka juga harus berusaha untuk mengurangi stres di tempat kerja melalui pengelolaan beban kerja yang lebih baik dan sistem kerja yang lebih fleksibel. Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen SDM harus menjadikan kesejahteraan karyawan sebagai strategi utama dalam pengembangan karier jika mereka ingin meningkatkan kinerja setiap karyawan dan mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

References

- Chang, R. (2024). The impact of employees' health and well-being on job performance. *Journal of Education, Humanities and Social Sciences*, 29(1), 372-378. <https://doi.org/10.54097/9ft7db35>
- Chen, B., Wang, L., Li, B., & Liu, W. (2022). Work stress, mental health, and employee performance. *Frontiers in psychology*, 13, 1006580. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1006580>
- De-la-Calle-Durán, M. C., & Rodríguez-Sánchez, J. L. (2021). Employee engagement and wellbeing in times of COVID-19: a proposal of the 5Cs model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), 5470. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105470>
- Haholongan, R. (2018). Stres kerja, lingkungan kerja terhadap turnover intention perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1), 61–67. <https://doi.org/10.25124/jmi.v18i1.1260>
- Haholongan, R., Putra, F. G. P., Herjamy, F., & Gigir, M. (2024). Penyuluhan mengelola stres dalam meningkatkan prestasi belajar mahasiswa di kampus Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta. *Budimas: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 6(3), 1-9. Retrieved from <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/JAIM/article/view/15457>
- Hasyim, H., & Bakri, M. (2023). The Relationship Between Human Resources Development Strategy and Corporate Financial Performance. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 6(1), 511-527. <https://doi.org/10.57178/atestasi.v6i1.892>
- Hutabarat, M., Indriani, A., Sinaga, P. B., & Haholongan, R. (2025). CSR sebagai Strategi Retensi Karyawan: Perspektif Manajemen dan Karyawan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 5(2), 2592-2600. <https://doi.org/10.31004/innovative.v5i2.18547>
- Ijaz, M. U. N. E. E. B. A., Khan, M. A., Saeed, B. A. R. E. E. R. A., Rashid, A. M. N. A., Ikram, A. T. I. F., Yaqoob, S. A. B. A., ... & Noreen, H. A. F. S. A. (2022). Effect of job stress on job performance among speech-language pathologists in Pakistan. *Pakistan Journal of Medical and Health Sciences*, 16(1), 1384-1387. <https://doi.org/10.53350/pjmhs221611384>
- Indriani, A., Haholongan, R., Setia, O., Amalia, V., Gilang, M., & Fakhri, M. (2024). Pengembangan Struktur Organisasi Pada Himpunan Mahasiswa Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta. *Liquidity*, 13(1), 73-83. <https://doi.org/10.32546/lq.v13i1.2524>
- Jiang, L., & Lavaysse, L. M. (2018). Cognitive and affective job insecurity: A meta-analysis and a primary study. *Journal of Management*, 44(6), 2307-2342. <https://doi.org/10.1177/0149206318773853>
- Kori, A. (2024). Employee well-being: An emerging strategy for human capital management. *International Journal for Multidisciplinary Research*, 6(4), 1-7. <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2024.v06i04.26642>
- Li, X., Hu, A., Song, H., & Wang, Z. (2024). How does workplace support promote postdoctoral career growth? A conservation of resources perspective. *Frontiers in Psychology*, 15, 1294982. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1294982>
- Nicholas, B., & Sangoro, O. (2024). The influence of job demand on the performance of employees at Lake Basin Development Authority. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 14(6), 1579-1593. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v14-i6/21921>
- Ondere, A. B., & Makhamara, F. (2022). Career development and employee performance in the ministry of interior and co-ordination of national government in Nairobi City County, Kenya. *The*

Zulkarnaini, Husen, I. A., & Haholongan, R.

Employee Well-being dan Stres Kerja terhadap Pengembangan Karier di Era Kompetisi Profesional.

Strategic Journal of Business & Change Management, 9(2), 666 – 677.
<https://doi.org/10.61426/sjbc.m.v9i2.2289>

- Nisa, M., Saranyadevi, M., Talreja, S. C., Maheswaran, M., & Bajaj, K. M. (2023). Mental health support programs in the workplace and their effect on employee well-being and productivity. *Journal of Propulsion Technology*, 44(4), 3081-3091.
<https://doi.org/10.52783/tjpt.v44.i4.1400>
- Palathoti, S., Tasneem Al Falqi, T., & Otitolaiye, V. O. (2024). Study on causal effects of occupational stress on healthcare workers at a selected healthcare facility in Oman. *International Journal of Occupational Safety and Health*, 14(1), 98-106. <https://doi.org/10.3126/ijosh.v14i1.50329>
- Pandey, A., Maheshwari, M., & Malik, N. (2025). A systematic literature review on employee well-being: Mapping multi-level antecedents, moderators, mediators and future research agenda. *Acta Psychologica*, 258, 105080. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105080>
- Rathi, S., & Kumar, P. (2022). Job stress: A systematic literature review. *International journal of health sciences*, 6(S6), 6204-6222. <https://doi.org/10.53730/ijhs.v6nS6.10971>
- Varghese, A., Thilak, K., Rahman, S. P., & Thomas, S. M. (2023). Study on importance of work stress management workshops and coping strategies among clinical laboratory professionals. *Int J Med Lab Res*, 8(2), 17-25. <http://doi.org/10.35503/IJMLR.2023.8203>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied psychology*, 70(1), 16-59.
<https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- World Health Organization. (2022). Mental health at work.
- Zulkarnaini, Z., & Haholongan, R. (2025). Dampak work life balance terhadap produktivitas SDM di era hybrid working. *SINERGI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(10), 4623-4629.
- Zulkarnaini, Z., & Haholongan, R. (2025). Dampak work life balance terhadap produktivitas SDM di era hybrid working. *SINERGI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(10), 4623-4629.
<https://doi.org/10.62335/sinergi.v2i10.1847>

KONFLIK KEPENTINGAN

Para penulis menyatakan bahwa tidak terdapat konflik kepentingan dalam penelitian ini. Pihak pemberi dana tidak memiliki peran dalam perancangan penelitian; pengumpulan, analisis, atau interpretasi data; penulisan naskah; maupun dalam keputusan untuk mempublikasikan hasil penelitian.