

# Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Transformasi Strategi Manajemen SDM di Rumah Kerupuk Arumi 157

Hasna Salsabila<sup>1)\*</sup>, Iskandar Ali Alam<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>hasna.21011086@student.ubl.ac.id

<sup>2)</sup>Universitas Bandar Lampung

Jl. Zainal Abidin Pagar Alam No.26, Labuan Ratu, Kedaton, 3514, Bandar Lampung, Indonesia

Jejak Artikel:

## ABSTRAK

Upload: 01 Januari 2025;  
Revisi: 08 Januari 2025;  
Diterima: 15 Januari 2025;  
Tersedia online: 10 Februari 2025

Kata Kunci:

Kinerja;  
Kualitas Kehidupan Kerja;  
MSDM;  
Stres Kerja;  
Transformasi Strategi;

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja dan stres kerja terhadap transformasi strategi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di Rumah Kerupuk Arumi 157 Lampung. Manajemen SDM bertugas mengawasi tenaga kerja dalam suatu organisasi. Fokus utama dari bidang ini adalah untuk memastikan bahwa karyawan secara konsisten meningkatkan kinerja mereka. Menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini melibatkan survei kuesioner dengan 60 karyawan sebagai sampel. Data dianalisis melalui SPSS versi 25 dengan serangkaian uji, termasuk uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, serta uji t dan F. Hasil penelitian menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,583 atau 58,3%, yang menandakan bahwa transformasi strategi manajemen SDM dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut. Uji simultan menghasilkan  $F_{hitung}$  sebesar 39,864, yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,16, menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan stres kerja memiliki korelasi serta pengaruh signifikan terhadap transformasi strategi manajemen SDM, dengan kontribusi sebesar 58,3%. Temuan ini memberikan wawasan penting bagi pengembangan strategi manajemen SDM yang efektif.

## PENDAHULUAN

Di tengah era globalisasi, dunia kerja mengalami perubahan cepat, termasuk di Indonesia. Perusahaan berupaya beradaptasi dengan tuntutan pasar yang terus berkembang (Pakaya et al., 2021; Ritonga et al., 2023). Salah satu keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada pengelolaan SDM yang efektif, dengan kualitas kehidupan kerja dan stres kerja sebagai dua elemen penting yang harus diperhatikan. Penelitian ini berfokus pada dampak kedua faktor tersebut terhadap transformasi strategi manajemen SDM di Lampung.

Kondisi saat ini di Rumah Kerupuk Arumi 157 menggaris bawahi pentingnya perhatian yang lebih besar terhadap kualitas kehidupan kerja dan manajemen stres. Diperlukan transformasi strategi manajemen SDM yang lebih fleksibel dan responsif terhadap kebutuhan

\* Corresponding author

karyawan untuk menghadapi tantangan, Rumah Kerupuk Arumi 157 perlu merumuskan strategi yang tidak hanya berfokus pada produktivitas tetapi juga memperhatikan kesejahteraan karyawan. Kualitas kehidupan kerja dan stres kerja saling terkait. Kualitas kehidupan kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada pengurangan tingkat stres, sementara tingkat stres yang rendah dapat berperan dalam peningkatan kualitas kehidupan kerja.

Kualitas kehidupan kerja berfokus dalam kondisi yang mendukung kesejahteraan karyawan. Ini mencakup aspek lingkungan fisik, hubungan sosial, dan keseimbangan antara karier dan kehidupan sehari-hari. Menurut Cascio dalam (Sumardin, 2023) juga mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja mencerminkan ekspektasi karyawan terkait dengan keamanan, kepuasan, dan kesempatan yang adil sebagai individu. Karyawan yang merasakan kualitas kehidupan kerja yang tinggi umumnya lebih termotivasi dan produktif, Rumah Kerupuk Arumi 157 perlu memahami elemen-elemen ini untuk membangun suasana kerja yang mendukung, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan serta produktivitas karyawan. Menurut Walton 1974 dalam (Putra et al., 2024) terdapat beberapa indikator yang mencerminkan kualitas kehidupan kerja, antara lain: Perkembangan dan kemajuan mencakup peluang untuk meningkatkan keterampilan serta kesempatan bagi karyawan untuk menerapkan pengetahuan yang mereka miliki, keterlibatan karyawan mengacu pada peluang yang diberikan kepada karyawan untuk berkontribusi dalam proses pengambilan keputusan yang berpengaruh terhadap tugas dan tanggung jawab karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung, sistem penghargaan yang kreatif harus dirancang sedemikian rupa sehingga penghargaan yang diberikan kepada karyawan dapat memenuhi berbagai kebutuhan mereka sesuai dengan standar hidup dan upah yang berlaku dan suasana kerja mencakup kondisi kerja yang mendukung meliputi peraturan jam kerja, kebijakan yang berlaku, kepemimpinan yang baik, serta lingkungan fisik di tempat kerja (Mega & Rahayu, 2024; Simanullang et al., 2024).

Stres kerja adalah respons negatif karyawan terhadap tekanan di tempat kerja. Penyebab stres sangat bervariasi, mulai dari beban kerja berlebihan hingga konflik interpersonal. Stres berkepanjangan dapat memiliki konsekuensi yang signifikan terhadap kesehatan fisik dan mental para karyawan, sehingga penting untuk memahami pengaruhnya terhadap kinerja dan strategi manajemen SDM di Rumah Kerupuk Arumi. Stres kerja dapat mengakibatkan berbagai masalah, seperti penurunan produktivitas dan absensi yang tinggi. Menurut Hasibuan dalam (Pratama & Wardani, 2018) stres kerja diartikan sebagai tingkat ketegangan yang mengganggu keseimbangan psikologis seorang pekerja dan berdampak pada cara berpikir, emosi serta kondisinya. Oleh karena itu, Rumah Kerupuk Arumi perlu memiliki strategi yang efektif untuk mengelola stres demi menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Stres kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, sebagaimana diungkapkan oleh Menurut Juvia 2016 dalam (Dewi & Herlambang, 2024) yaitu: Beban kerja merujuk pada aktivitas yang dilakukan oleh individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan atau posisi tertentu dalam kondisi normal selama periode waktu tertentu, kuasa dan kewajiban mencakup peran yang harus diemban individu untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan berdasarkan kemampuan yang tersedia serta petunjuk yang ada. Keadaan fisik atau kesehatan dapat terganggu jika beban kerja melebihi kapasitas karyawan, yang dapat berdampak negatif pada kesehatan mereka, ketidaknyamanan yang dirasakan oleh karyawan sering kali disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak mendukung, yang mengakibatkan perasaan tidak nyaman saat melaksanakan tugas, dan tekanan kerja terjadi ketika karyawan diharuskan menyelesaikan pekerjaan dalam batas waktu tertentu dengan standar kualitas yang dapat menyebabkan stres mental (Kusuma et al., 2015).

Kunci keberhasilan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi terletak pada transformasi strategi yang dilakukan (Aryani, 2019). Perubahan adalah suatu hal yang pasti dan merupakan proses yang berkelanjutan. Simarmata 2021 dalam (Hadawiyah et al., 2023) menyatakan bahwa transformasi strategi manajemen SDM yang efektif memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan, transformasi strategi manajemen SDM pengukuran dapat dilakukan melalui berbagai indikator, yaitu: Produktivitas pegawai adalah kemampuan pegawai untuk menghasilkan untuk mencapai kinerja yang optimal, penting untuk menggunakan sumber daya yang ada dengan cara yang efisien, mutu pekerjaan adalah tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar, spesifikasi dan kebutuhan yang ditentukan (Sajjad & Abbasi, 2014; Sartika, 2024). tingkat kepuasan kerja adalah ukuran seberapa puas karyawan dengan pekerjaannya dan komitmen adalah tingkat kesetiaan, dedikasi dan keinginan karyawan untuk berkontribusi pada organisasi dan mencapai tujuan perusahaan.

Dengan memahami dampak kualitas kehidupan kerja dan stres kerja terhadap transformasi strategi manajemen SDM, Rumah Kerupuk Arumi 157 mampu membangun suasana kerja yang lebih kondusif, dan meningkatkan kesejahteraan para karyawan, serta kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

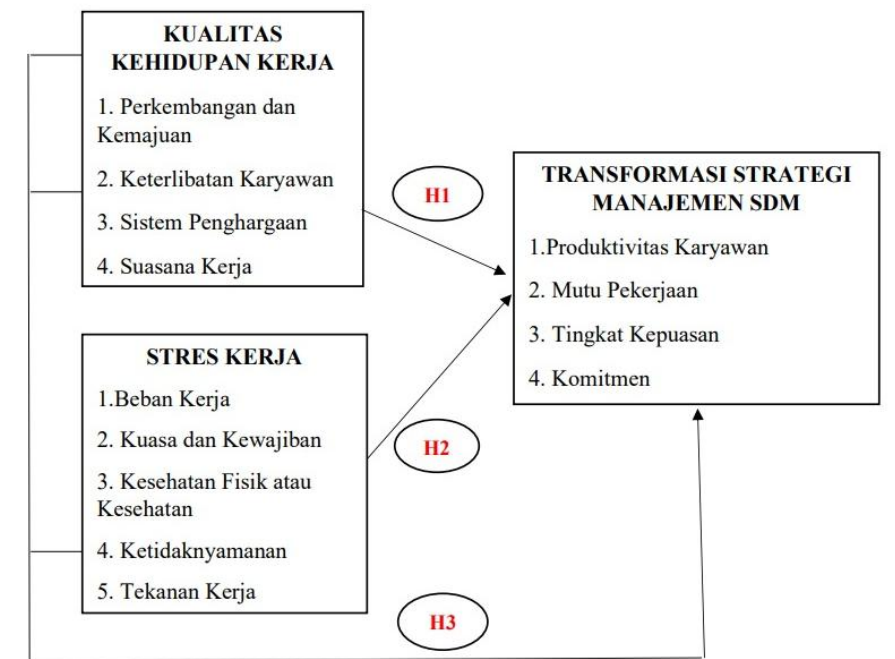
### **Rumusan Masalah dan Tujuan Penelitian**

Merujuk pada latar belakang informasi tersebut, terdapat beberapa rumusan masalah yaitu perbedaan penerapan strategi SDM, pentingnya kualitas kehidupan kerja dan manajemen stres, hubungan antara kualitas kehidupan kerja, stres kerja dan transformasi strategi SDM. Berdasarkan uraian berikut maka didapatkan rumusan masalah: (1) Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap transformasi strategi manajemen SDM di Rumah Kerupuk Arumi 157? (2) Bagaimana tingkat stres kerja memengaruhi dinamika dan efektivitas transformasi strategi manajemen SDM yang berlokasi di Rumah Kerupuk Arumi 157? (3) Apakah terdapat keterkaitan antara kualitas kehidupan kerja dan tingkat stres yang dialami dalam lingkungan kerja dengan transformasi strategi manajemen SDM di Rumah Kerupuk Arumi 157?

Tujuan studi berikut didefinisikan yaitu: (1) Mengevaluasi dampaknya kualitas kehidupan kerja terhadap transformasi strategi manajemen SDM di Rumah Kerupuk Arumi 157 (2) Mengidentifikasi dampak stres kerja terhadap transformasi strategi manajemen SDM di Rumah Kerupuk Arumi 157 (3) Menilai kualitas kehidupan kerja dan stres kerja dalam konteks transformasi strategi manajemen SDM di Rumah Kerupuk Arumi 157.

### **Kerangka Berpikir**

Dalam perspektif Sugiyono 2017 dalam (Ashary, 2019) kerangka berpikir secara konseptual mengungkapkannya adanya hubungan antara variabel variabel yang sedang diteliti.



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

### **Hipotesis**

H1: Variabel Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap transformasi strategi manajemen SDM.

H2: Variabel Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap transformasi strategi manajemen SDM.

H3: Variabel Kualitas Kerja dan Stress Kerja secara bersamaan, hal ini memberikan dampak yang besar terhadap perubahan transformasi strategi manajemen SDM.

### **METODE PENELITIAN**

Lokasi penelitian ini terletak di Rumah Kerupuk Arumi 157, yang beralamat di Jl. Srimulyo 1 No.12, Pemanggilan, Kec. Natar, Kabupaten Lampung Selatan. Populasi yang diteliti berjumlah 60 responden. Teknik pengumpulan pada sampel yang diterapkan ialah non-probability sampling, khususnya metode sampling jenuh, di mana semua populasi sebanyak 60 responden dijadikan sampel. Sesuai dengan pendapat Sugiyono 2016 dalam (Saefudin et al., 2023), metode sampling jenuh berarti seluruh anggota populasi dipilih sebagai sampel. Studi berikut memakai metoda kuantitatif melalui data primer yang dihimpun pada tersebarnya kuesioner secara langsung Menurut Bahri 2018 dalam (Ristanti & Dihan, 2017). menjelaskan bahwa data primer ialah informasi yang didapatkan langsung dari sumber utama, baik pada kuesioner terstruktur maupun wawancara langsung dengan responden. Penelitian ini menganalisis 2 variabel: kualitas kehidupan kerja dan stress kerja, serta satu variabel dependen transformasi strategi manajemen SDM.

Data yang diperoleh dianalisis secara kuantitatif. Analisis deskriptif dilakukan dengan menghitung rata-rata, median, modus, standar deviasi, frekuensi, serta persentase untuk memberikan gambaran umum mengenai data. Untuk menguji hipotesis penelitian, diterapkan analisis regresi linier berganda guna menilai pengaruh kualitas kehidupan kerja dan stres kerja

secara simultan terhadap perubahan strategi manajemen SDM. Selain itu, uji koefisien determinasi digunakan untuk mengevaluasi kekuatan hubungan antara variabel.

**Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Indikator	Item
Kualitas Kehidupan Kerja (X <sub>1</sub> )	1. Perkembangan dan Kemajuan	1. Saya menerima umpan balik yang konstruktif mengenai kinerja saya, yang membantu pertumbuhan saya.
		2. Saya merasa dihargai ketika mencapai pencapaian dalam pengembangan keterampilan saya.
		3.
		4. Lingkungan kerja mendukung pertumbuhan dan pengembangan pribadi saya.
	2. Keterlibatan Karyawan	5. Rumah kerupuk Arumi mendukung inisiatif yang diusulkan oleh karyawan.
		6. Saya merasa memiliki banyak kesempatan untuk berkontribusi dalam pekerjaan saya.
		7. Saya merasa terlibat dalam kegiatan sosial yang diselenggarakan oleh rumah kerupuk Arumi.
	1. Sistem Penghargaan	8. Sistem imbalan di perusahaan ini adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan.
		9. Saya merasa bahwa kinerja saya diakui dan dihargai melalui sistem imbalan.
	2. Suasana Kerja	10. Kondisi fisik lingkungan kerja (seperti pencahayaan dan ventilasi) sangat baik.
		11. Alat dan sumber daya yang saya butuhkan untuk bekerja tersedia dengan baik.
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	1. Beban Kerja	1. Tugas yang diberikan kepada saya terorganisir dengan baik dan tidak membingungkan.
		2. Saya merasa mampu mengelola beban kerja saya dengan baik.
	2. Kuasa dan Kewajiban	3. Ada komunikasi yang baik mengenai pembagian tanggung jawab di tim saya.
		4. Saya merasa bahwa wewenang yang saya miliki sebanding dengan tanggung jawab yang harus saya jalankan.
	3. Keadaan Fisik atau Kesehatan	5. Lingkungan kerja saya nyaman dan mendukung kesehatan fisik saya.
		6. Saya merasa mendapatkan dukungan yang cukup untuk kesehatan mental saya di tempat kerja.
	4. Ketidaknyamanan	7. Saya sering merasa tidak nyaman secara fisik saat bekerja di tempat ini.
		8. Kualitas udara di tempat kerja membuat saya merasa tidak nyaman saat bekerja.
	5. Tekanan Kerja	9. Tekanan yang saya hadapi di tempat kerja berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik saya.
		10. Saya sering merasa khawatir tentang kinerja saya di tempat kerja.
Transformasi Strategi Manajemen SDM	1. Produktivitas Karyawan	1. Saya merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan saya.
		2. Komunikasi di dalam rumah kerupuk Arumi berjalan dengan baik dan efektif.
		3. Lingkungan kerja di rumah kerupuk Arumi mendukung produktivitas saya.
	2. Mutu Karyawan	4. Saya merasa dihargai ketika dapat mencapai kualitas kerja yang tinggi.
		5. Saya percaya bahwa kualitas kerja saya berkontribusi pada kepuasan pelanggan.

	6. Saya sering mendapatkan umpan balik mengenai kualitas pekerjaan saya.
3. Tingkat Kepuasan	7. Saya merasa puas dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya.
	8. Lingkungan kerja di rumah kerupuk Arumi mendukung kenyamanan dan produktivitas saya.
	9. Saya merasa mendapatkan dukungan yang cukup dari manajemen dalam pekerjaan saya.
4. Komitmen	10. Lingkungan kerja di rumah kerupuk Arumi membuat saya merasa nyaman dan berkomitmen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pertanyaan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja	X1.1	0,699	0,254	R <sub>hitung</sub> > R <sub>tabel</sub> (Valid)
	X1.2	0,728	0,254	R <sub>hitung</sub> > R <sub>tabel</sub> (Valid)
	X1.3	0,686	0,254	R <sub>hitung</sub> > R <sub>tabel</sub> (Valid)
	X1.4	0,793	0,254	R <sub>hitung</sub> > R <sub>tabel</sub> (Valid)
	X1.5	0,610	0,254	R <sub>hitung</sub> > R <sub>tabel</sub> (Valid)
	X1.6	0,792	0,254	R <sub>hitung</sub> > R <sub>tabel</sub> (Valid)
	X1.7	0,756	0,254	R <sub>hitung</sub> > R <sub>tabel</sub> (Valid)
	X1.8	0,799	0,254	R <sub>hitung</sub> > R <sub>tabel</sub> (Valid)
	X1.9	0,734	0,254	R <sub>hitung</sub> > R <sub>tabel</sub> (Valid)
	X1.10	0,809	0,254	R <sub>hitung</sub> > R <sub>tabel</sub> (Valid)
Stres Kerja	X2.1	0,619	0,254	R <sub>hitung</sub> > R <sub>tabel</sub> (Valid)
	X2.2	0,732	0,254	R <sub>hitung</sub> > R <sub>tabel</sub> (Valid)
	X2.3	0,627	0,254	R <sub>hitung</sub> > R <sub>tabel</sub> (Valid)
	X2.4	0,761	0,254	R <sub>hitung</sub> > R <sub>tabel</sub> (Valid)
	X2.5	0,769	0,254	R <sub>hitung</sub> > R <sub>tabel</sub> (Valid)
	X2.6	0,707	0,254	R <sub>hitung</sub> > R <sub>tabel</sub> (Valid)
	X2.7	0,795	0,254	R <sub>hitung</sub> > R <sub>tabel</sub> (Valid)
	X2.8	0,488	0,254	R <sub>hitung</sub> > R <sub>tabel</sub> (Valid)
	X2.9	0,694	0,254	R <sub>hitung</sub> > R <sub>tabel</sub> (Valid)
	X2.10	0,705	0,254	R <sub>hitung</sub> > R <sub>tabel</sub> (Valid)
Transformasi Strategi Manajemen SDM	Y 1	0,661	0,254	R <sub>hitung</sub> > R <sub>tabel</sub> (Valid)
	Y 2	0,682	0,254	R <sub>hitung</sub> > R <sub>tabel</sub> (Valid)
	Y 3	0,704	0,254	R <sub>hitung</sub> > R <sub>tabel</sub> (Valid)
	Y 4	0,755	0,254	R <sub>hitung</sub> > R <sub>tabel</sub> (Valid)
	Y 5	0,569	0,254	R <sub>hitung</sub> > R <sub>tabel</sub> (Valid)
	Y 6	0,653	0,254	R <sub>hitung</sub> > R <sub>tabel</sub> (Valid)
	Y 7	0,605	0,254	R <sub>hitung</sub> > R <sub>tabel</sub> (Valid)
	Y 8	0,633	0,254	R <sub>hitung</sub> > R <sub>tabel</sub> (Valid)
	Y 9	0,703	0,254	R <sub>hitung</sub> > R <sub>tabel</sub> (Valid)
	Y 10	0,443	0,254	R <sub>hitung</sub> > R <sub>tabel</sub> (Valid)

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, (2024)

Untuk menyatakan validitas suatu pernyataan, nilai R<sub>hitung</sub> harus lebih dari 0,254 (R<sub>tabel</sub>). Dengan demikian, simpulannya bahwasanya seluruh pertanyaan berikut adalah valid.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja	0,908	0,60	Reliabel
Stres Kerja	0,878	0,60	Reliabel
Transformasi Strategi Manajemen SDM	0,838	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, (2024)

Kuesioner dalam suatu penelitian dianggap reliabel jika skor *Cronbach's Alpha* melebihi 0,60. Seluruh nilai yang diperoleh melebihi ambang batas 0,60 yang mengindikasikan bahwa kuesioner tersebut memenuhi kriteria reliabilitas.

## Uji Normalitas

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.15469743
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.062
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.170 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, (2024)

Nilai yang diketahui probabilitas *p.Sig. (2-tailed)* adalah 0,170. Mengingat nilai probabilitas *p* tersebut, yaitu 0,170, lebih tinggi berdasarkan tingkat signifikansi yang telah ditetapkan, yakni 0,05, dari analisis yang dilakukan, dapat dinyatakan bahwasanya data yang dianalisis menunjukkan karakteristik distribusi normal.

## Uji Multikolinieritas

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas  
 Coefficients<sup>a</sup>**

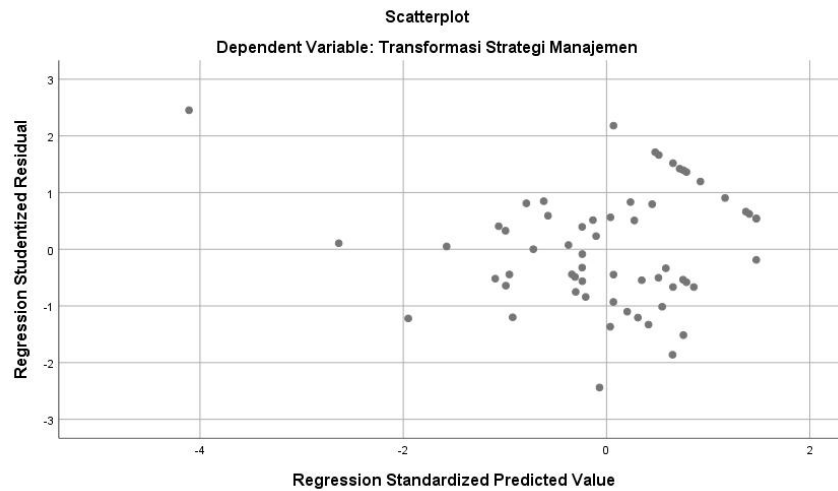
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kualitas Kehidupan Kerja	.803	1.246
	Stres Kerja	.803	1.246

a. Dependent Variable: Transformasi Strategi Manajemen

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, (2024)

Seluruh skor VIF < 10 serta skor tolerance > 0,1 mengindikasikan bahwasannya tidak ada isu multikolinieritas yang perlu dikhawatirkan.

## Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, (2024)

Susunan titik pada sumbu Y memperlihatkan bahwa beberapa titik berada di atas garis nol, sedangkan yang lainnya di bawah, yang berarti tidak terdapat heteroskedastisitas.

## Analisis Statistik Deskriptif

**Tabel 2. Hasil Uji Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kualitas Kehidupan Kerja	60	18.00	50.00	41.0667	6.97664
Stres Kerja	60	17.00	50.00	41.6167	6.73239
Transformasi Strategi Manajemen SDM	60	26.00	50.00	40.5333	6.43472
Valid N (listwise)	60				

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, (2024)

Berdasarkan analisis tabel yang disajikan, ditemukan bahwa nilai terendah dan tertinggi untuk variabel kualitas kehidupan kerja dari 60 subjek adalah 18 dan 50. Nilai rata-rata untuk variabel ini tercatat pada angka 41,06, dengan variasi sebesar 6,976. Selain itu, stres kerja juga diidentifikasi sebagai komponen independen dalam penelitian ini. Mengacu pada informasi yang terdapat dalam tabel 1, skor terendah untuk aspek maksimum adalah 50, dengan nilai rata-rata 41,61 dan deviasi standar mencapai 6,732. Data menunjukkan bahwa dari 60 subjek yang diteliti, skor minimum untuk transformasi strategi manajemen SDM adalah 26, skor maksimum mencapai 50, nilai rata-rata adalah 40,53, dan deviasi standar sebesar 6,434.

## Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.703	3.949		1.444	.154
	Kualitas Kehidupan Kerja	.338	.088	.366	3.838	.000
	Stres Kerja	.504	.091	.527	5.519	.000

a. Dependent Variable: Transformasi Strategi Manajemen



Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, (2024)

Dari tabel yang tersedia, diperoleh rumusan model regresi linier berganda yang disertai penjelasannya:

$$Y = 5,703 + 0,338X_1 + 0,504X_2 \quad (1)$$

Konstanta (a) bernilai 5,703 dengan arah positif, yang berarti jika kualitas kehidupan kerja dan stres kerja berada pada nilai nol, maka transformasi strategi manajemen SDM akan meningkat sebesar 5,703 satuan.

Koefisien regresi kualitas kehidupan kerja adalah 0,338 dengan arah positif, menunjukkan bahwa jika hal itu terjadi peningkatan dalam kualitas kehidupan kerja dengan stres kerja tetap, maka transformasi strategi manajemen SDM akan meningkat sebesar 0,338

Koefisien b3 bernilai 0,504 dengan arah positif yang menunjukkan bahwa jika stres kerja meningkat sementara kualitas kehidupan kerja tetap, maka transformasi strategi manajemen SDM akan bertambah sebesar 0,504 satuan.

### Uji t (Uji Parsial)

**Tabel 9. Hasil Uji t**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	5.703	3.949		1.444	.154
Kualitas Kehidupan Kerja	.338	.088	.366	3.838	.000
Stres Kerja	.504	.091	.527	5.519	.000

a. Dependent Variable: Transformasi Strategi Manajemen

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, (2024)

### Hasil Interpretasi Uji t

$$ttabel = t \left( \frac{\alpha}{2}; n - k - 1 \right) = (0,05; 60 - 2 - 1) = 1,672 \quad (2)$$

Pengaruh  $X_1$  terhadap Y, dari analisis yang dilakukan, Didapatkan dari skor signifikansi sejumlah 0,000, yang  $< 0,05$ , dan skor  $t_{hitung}$  sebesar 3,838, yang melebihi 1,672. Ini menunjukkan bahwa hipotesis H1 diterima, sehingga variabel  $X_1$  mempunyai dampak pada variabel Y.

Pengaruh  $X_2$  terhadap Y, asil analisis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang juga berada di bawah 0,05, serta nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,519 yang melebihi 1,672. Dengan demikian, hipotesis H2 dapat diterima, yang mengindikasikan bahwa variabel  $X_2$  memiliki pengaruh terhadap Y.

### Uji F (Uji Simultan)

**Tabel 10. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1424.504	2	712.252	39.864	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1018.429	57	17.867		
	Total	2442.933	59			

a. Dependent Variable: Transformasi Strategi Manajemen

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja  
Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, (2024)

$$ftabel = f(k; n - k) = (2; 60 - 2) = 3,16 \quad (2)$$

### Pengaruh X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> dengan Y

Hasil analisis menunjukkan skor signifikansi sejumlah 0,000, yang < 0,05, serta skor F hitung sejumlah 39,864, yang melebihi 3,16. Dengan demikian, hipotesis H3 diterima, membuktikan bahwasannya variabel X<sub>1</sub> serta X<sub>2</sub> berdampak pada variabel Y.

### Koefisien Determinasi

**Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Model Summary <sup>b</sup>	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 <sup>a</sup>	.583	.568	4.227

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja

b. Dependent Variable: Transformasi Strategi Manajemen

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, (2024)

Nilai koefisien determinasi (*R Square*) yang didapatkan adalah 0,583, yang membuktikan bahwasannya variabel kualitas kehidupan kerja dan stres kerja mendorong kontribusi sebesar 58,3% terhadap perubahan dalam strategi manajemen SDM. Sementara itu, 41,7% sisanya akibat adanya faktor tambahan yang tidak terkait dengan mutu kehidupan kerja dan stres kerja.

### Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Transformasi Strategi Manajemen SDM

Berdasarkan hasil analisis SPSS kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap transformasi strategi manajemen SDM, baik dalam konteks simultan maupun parsial. Hal ini mengarah pada kesimpulan bahwa hipotesis pertama terbukti. Kualitas kehidupan kerja yang optimal berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan memperkuat hubungan mereka dengan organisasi, yang pada akhirnya mendorong erubahan atau inovasi dalam strategi manajemen SDM.

### Pengaruh Stres Kerja terhadap Transformasi Strategi Manajemen SDM

Hasil analisis SPSS pada pengaruh stres kerja terhadap transformasi strategi manajemen SDM bahwa baik secara simultan atau parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh. Dari analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Artinya, pada penelitian ini stres kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap transformasi strategi manajemen SDM. Koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa peningkatan tingkat stres kerja berbanding lurus dengan dampak yang lebih besar terhadap transformasi strategi manajemen SDM. Oleh karena itu, para pemimpin perlu memberikan perhatian khusus terhadap tingkat stres yang dialami karyawan. Apabila stres tidak dikelola dengan efektif, hal ini bisa berdampak negatif pada produktivitas karyawan dan organisasi. Saat ini, manajemen stres di Rumah Kerupuk Arumi 157 telah berjalan cukup efektif, di mana rata-rata karyawan mampu mengelola stres dengan baik.

## **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Transformasi Strategi Manajemen SDM**

Hasil analisis SPSS pada kualitas kehidupan kerja dan stress kerja terhadap transformasi strategi manajemen SDM bahwa baik secara simultan atau parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Menunjukkan bahwa penelitian ini berfokus pada efek positif yang ditimbulkan oleh kualitas kehidupan kerja dan pengelolaan stres kerja terhadap transformasi strategi manajemen SDM. Dengan kata lain, kedua variabel tersebut tidak hanya saling mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga memberikan dampak yang signifikan terhadap perbaikan strategi manajemen SDM di Rumah Kerupuk Arumi 157. Ini berarti bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja dan semakin efektif pengelolaan stres kerja, semakin sukses transformasi strategi manajemen SDM yang diterapkan oleh perusahaan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, kualitas kehidupan kerja memiliki peran yang penting serta memberikan pengaruh positif terhadap transformasi strategi manajemen sumber daya manusia di Rumah Kerupuk Arumi 157. Selain itu, stres kerja juga menunjukkan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap transformasi strategi manajemen sumber daya manusia di Rumah Kerupuk Arumi 157 secara parsial. Ketika kualitas kehidupan kerja dan stres kerja dianalisis secara bersama-sama, keduanya menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap transformasi strategi manajemen sumber daya manusia di Rumah Kerupuk Arumi 157.

### **REKOMENDASI**

Aspek positif seperti kualitas kehidupan kerja perlu dipertahankan dan ditingkatkan di Rumah Kerupuk Arumi 157. Perhatian terhadap stres kerja sangat penting untuk meminimalkan tekanan yang dialami karyawan, dengan demikian, diharapkan bahwa temuan dari penelitian ini dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan serta pencapaian target perusahaan secara lebih efisien. Penelitian ini juga dimaksudkan untuk memberikan wawasan berharga kepada individu yang membutuhkan pemahaman tentang kualitas kerja, stres di tempat kerja, dan strategi yang berkembang dalam manajemen sumber daya manusia. Peneliti selanjutnya sebaiknya mempertimbangkan untuk mengintegrasikan unsur tambahan yang belum dieksplorasi pada studi ini.

### **REFERENSI**

- Aryani, R. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Menghadapi Tantangan Globalisasi. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2, 378–387. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.57>
- Ashary, L. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan Industri Kuliner di Kabupaten Jember. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis GROWTH*, 17(2). <https://unars.ac.id/ojs/index.php/growth-journal/article/view/510>
- Dewi, I. A. G. W., & Herlambang, P. G. D. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi

- Pada UPTD Puskesmas Banjarangkan II. *JHR 24/7* ®: *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 1(2). <https://jhr247.org/index.php/JHR247BISMA/article/view/123>
- Hadawiyah, L., Hisaria, S., & Berutu, E. P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN II. *Prosiding Konferensi Nasional Social & Engineering Polmed (KONSEP)*, 4(1), 309–320. <https://doi.org/10.51510/konsep.v4i1.1174>
- Kusuma, P. C., Raharjo, K., & Prasetya, A. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Non Medis RSUD Ibnu Sina Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 1(1). <https://media.neliti.com/media/publications/85281-ID-pengaruh-stres-kerja-dan-kualitas-kehidu.pdf>
- Mega, F. T. R., & Rahayu, R. S. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen (JIEM)*, 2(11). <https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jiem/article/view/2839>
- Pakaya, S., Syamsul, S., & Yunus, I. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Multi Nabati Sulawesi Wilayah Luwuk Kabupaten Banggai. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 3(1), 35–46. <https://doi.org/10.37195/jtebr.v3i1.71>
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(2), 119. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v8i2.119-129>
- Putra, Gt. A. R., Khuzaini, K., & Shaddiq, S. (2024). Developing Human Resources (HR) Competencies to Face the Industrial Revolution 4.0: Literature Review Method. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*. <https://doi.org/10.31602/piuk.v0i0.15795>
- Ristanti, A. J., & Dihan, F. N. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Persero RU IV Cilacap. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 5(1), 53–64. <https://doi.org/10.25273/jap.v5i1.1187>
- Ritonga, A. E., Sinaga, K., & Saragi, S. (2023). Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Pematangsiantar. *Publik Reform*, 10(1), 35–49. <https://doi.org/10.46576/jpr.v10i1.3453>
- Saefudin, A., Prayekti, P., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 1016–1029. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3489>
- Sajjad, N. K., & Abbasi, B. (2014). Studying the Relationship between Quality of work life and Organizational Commitment. *Research Journal of Recent Sciences*, 3(2), 92–99. <https://www.isca.me/rjrs/archive/v3/i2/13.ISCA-RJRS-2013-400.pdf>
- Sartika, G. (2024). Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Keberlanjutan Organisasi melalui Penerapan Triple Bottom Line. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 177–188. <https://doi.org/10.56145/ekonomibisnis.v4i1.155>
- Simanullang, Y., Khuzaini, K., & Shaddiq, S. (2024). Systematic Review Analysis (SRA): Society 5.0 and Its Impact on Employee Work-Life Balance (WLB). *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*. <https://doi.org/10.31602/piuk.v0i0.15794>

Sumardin, S. (2023). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam menghadapi pandemi covid untuk menjaga tingkat turn over karyawan. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(2), 741. <https://doi.org/10.29210/020231900>