

P-ISSN: 3047-3527, E-ISSN: 3047-7018  
JURAMA, Vol. 3, No. 1, Februari 2026  
Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian  
Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



## PENGARUH STRES KERJA DAN REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AYARA BEAUTY INDONESIA DI KABUPATEN BOGOR

Tuti Nuswantari<sup>1\*</sup>, Bambang Sutarto<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: [tutinuswiantari661@gmail.com](mailto:tutinuswiantari661@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [dosen01716@unpam.ac.id](mailto:dosen01716@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstrak

PT Ayara Beauty Indonesia menghadapi tantangan dalam mempertahankan kinerja karyawan dengan tingkat turnover 25% dan 67% karyawan mengalami gejala stres kerja. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh stres kerja dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan pendekatan survei pada 86 karyawan tetap yang telah bekerja minimal satu tahun. Teknik sampling purposive sampling dan analisis data menggunakan regresi linier sederhana dan berganda dengan SPSS versi 26. Secara parsial, stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y = 4,999 + 0,824X_1$ ,  $R^2 = 69,2\%$ ) dan rekrutmen berpengaruh positif signifikan ( $Y = 2,354 + 0,914X_2$ ,  $R^2 = 75,8\%$ ). Secara simultan, stres kerja dan rekrutmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y = 1,453 + 0,377X_1 + 0,573X_2$ ) dengan koefisien determinasi 84%. Pengelolaan stres kerja optimal dan proses rekrutmen efektif merupakan aspek penting meningkatkan kinerja karyawan, dimana 84% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut.

**Kata Kunci:** Stres Kerja; Rekrutmen; Kinerja Karyawan; Industri Kecantikan; Manajemen SDM.

### Abstract

*PT Ayara Beauty Indonesia faces challenges in maintaining employee performance with a turnover rate of 25% and 67% of employees experiencing symptoms of work stress. This study aims to determine the influence of work stress and recruitment on employee performance partially and simultaneously. The study used an associative quantitative method with a survey approach on 86 permanent employees who had worked for at least one year. The purposive sampling technique and data analysis used simple and multiple linear regression with SPSS version 26. Partially, work stress had a significant positive effect on employee performance ( $Y = 4,999 + 0,824X_1$ ,  $R^2 = 69,2\%$ ) and recruitment had a significant positive effect ( $Y = 2,354 + 0,914X_2$ ,  $R^2 = 75,8\%$ ). Simultaneously, work stress and recruitment had a significant positive effect on employee performance ( $Y = 1,453 + 0,377X_1 + 0,573X_2$ ) with a determination coefficient of 84%. Optimal work stress management and effective recruitment processes are important aspects of improving employee performance, of which 84% of performance variations can be explained by these two variables.*

**Keywords:** work stress; Recruitment; Employee Performance; Beauty Industry; HR Management.

### PENDAHULUAN

Era revolusi industri 4.0 dan transformasi digital telah mengubah paradigma dunia bisnis secara fundamental, menciptakan dinamika persaingan yang semakin kompleks dan menuntut adaptasi organisasi yang cepat dan tepat. Perubahan ini tidak hanya berdampak pada aspek teknologi dan proses bisnis, tetapi juga secara signifikan mempengaruhi pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset strategis perusahaan. Organisasi di seluruh dunia kini menghadapi tantangan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dalam lingkungan kerja yang terus berkembang dengan tuntutan yang semakin tinggi. Fenomena global ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kemampuan manajemen dalam menciptakan keseimbangan antara tuntutan bisnis dengan kesejahteraan karyawan untuk mencapai produktivitas optimal. Implementasi teknologi canggih seperti artificial intelligence, machine learning, dan big data analytics telah mengubah cara organisasi merekrut, mengelola, dan mengembangkan sumber daya manusia. Namun, di sisi lain, percepatan perubahan teknologi juga menciptakan tekanan psikologis yang dapat meningkatkan

tingkat stres kerja karyawan. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi krusial untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Revolusi industri 4.0 telah memperkenalkan konsep Internet of Things (IoT), kecerdasan buatan (artificial intelligence), big data analytics, dan otomasi yang mengubah cara organisasi beroperasi. Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, teknologi ini menciptakan peluang sekaligus tantangan baru yang harus dikelola dengan cermat. Di satu sisi, teknologi memungkinkan efisiensi proses rekrutmen melalui platform digital, analisis data untuk prediksi kinerja karyawan, dan sistem monitoring real-time. Di sisi lain, perubahan teknologi yang cepat menciptakan tekanan adaptasi yang dapat meningkatkan tingkat stres kerja karyawan. Karyawan dituntut untuk terus meningkatkan kompetensi digital, beradaptasi dengan sistem baru, dan menghadapi ketidakpastian perubahan peran kerja akibat otomasi. Kondisi ini memerlukan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang adaptif dan komprehensif. Organisasi harus mampu mengantisipasi perubahan kebutuhan kompetensi dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran berkelanjutan.

Industri kecantikan Indonesia mengalami pertumbuhan yang signifikan dalam dekade terakhir, dengan nilai pasar yang mencapai lebih dari 7 miliar USD pada tahun 2023 dan proyeksi pertumbuhan tahunan sebesar 8-10%. Pertumbuhan ini didorong oleh meningkatnya kesadaran konsumen terhadap perawatan diri, pengaruh media sosial, dan tren gaya hidup sehat yang semakin menguat. Namun, pertumbuhan pesat ini juga menciptakan persaingan yang ketat di antara pelaku industri, baik lokal maupun internasional. Perusahaan-perusahaan di industri ini dituntut untuk tidak hanya menghasilkan produk berkualitas tinggi, tetapi juga memberikan pengalaman konsumen yang superior melalui inovasi berkelanjutan, strategi pemasaran yang efektif, dan layanan pelanggan yang prima. Dinamika pasar yang cepat berubah mengharuskan perusahaan untuk selalu responsif terhadap tren kecantikan global dan preferensi konsumen lokal. Kompetisi yang intensif juga mendorong perusahaan untuk terus berinovasi dalam formulasi produk, kemasan, dan strategi distribusi. Hal ini menciptakan tekanan yang signifikan bagi karyawan untuk selalu memberikan performa terbaik dalam lingkungan kerja yang dinamis dan menantang.

Dalam konteks persaingan yang intensif ini, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor diferensiasi yang krusial bagi keberlangsungan dan pertumbuhan perusahaan. Karyawan dengan kinerja optimal tidak hanya berkontribusi pada pencapaian target penjualan dan produksi, tetapi juga berperan dalam membangun reputasi merek, menciptakan inovasi produk, dan mempertahankan loyalitas pelanggan. Kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan perubahan teknologi dan tren pasar menjadi determinan utama keberhasilan organisasi. Investasi dalam pengembangan kompetensi karyawan dan pengelolaan well-being mereka tidak lagi menjadi pilihan, melainkan keharusan strategis. Organisasi yang mampu menarik, mengembangkan, dan mempertahankan talent terbaik akan memiliki keunggulan kompetitif yang sustain. Oleh karena itu, pengelolaan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, terutama stres kerja dan proses rekrutmen, menjadi prioritas strategis bagi perusahaan di industri kecantikan. Pemahaman mendalam tentang interaksi antara faktor-faktor ini akan memungkinkan organisasi untuk merancang strategi sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Kinerja karyawan sebagai variabel dependen dalam penelitian ini merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang tersedia. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi ini menekankan pada aspek multidimensional kinerja yang tidak hanya mengukur output kuantitatif, tetapi juga mempertimbangkan aspek kualitatif dari hasil kerja.

Kinerja karyawan menjadi indikator penting keberhasilan organisasi karena berkaitan langsung dengan pencapaian tujuan perusahaan, efisiensi operasional, dan daya saing di pasar. Dalam konteks industri kecantikan yang sangat kompetitif, kinerja karyawan menjadi faktor kunci yang menentukan kemampuan perusahaan dalam memberikan produk dan layanan berkualitas tinggi kepada konsumen. Dimensi kinerja karyawan meliputi kualitas kerja yang mencakup akurasi, ketelitian, dan standar hasil kerja; kuantitas kerja yang mengukur volume output yang dihasilkan dalam periode tertentu; ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas sesuai deadline yang ditetapkan; efektivitas

dalam mencapai tujuan dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal; dan kemandirian dalam menyelesaikan tugas tanpa memerlukan supervisi yang berlebihan.

Teori kinerja karyawan juga mengacu pada model Individual Performance Equation yang dikemukakan oleh Blumberg dan Pringle (1982), yang menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kapasitas, kesempatan, dan motivasi ( $\text{Performance} = f(\text{Capacity} \times \text{Opportunity} \times \text{Willingness})$ ). Kapasitas merujuk pada kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki karyawan. Kesempatan berkaitan dengan dukungan organisasi berupa sumber daya, teknologi, dan lingkungan kerja yang kondusif. Sementara motivasi mencakup keinginan dan dorongan internal karyawan untuk melaksanakan tugas dengan baik.

Dalam industri kecantikan, kinerja karyawan memiliki karakteristik khusus yang berkaitan dengan aspek estetika, kreativitas, dan interaksi pelanggan. Karyawan di bidang research and development harus mampu menghasilkan inovasi produk yang sesuai dengan tren pasar dan kebutuhan konsumen. Tim marketing dan sales perlu memiliki kemampuan komunikasi yang excellent dan pemahaman mendalam tentang preferensi konsumen. Sementara itu, karyawan di bidang produksi harus memastikan kualitas produk yang konsisten dengan standar keamanan dan efektivitas yang ketat. Kompleksitas tugas dan tanggung jawab ini menuntut kinerja karyawan yang tidak hanya memenuhi standar kuantitatif, tetapi juga aspek kualitatif yang tinggi.

Stres kerja sebagai variabel independen pertama didefinisikan sebagai kondisi ketegangan fisik dan psikologis yang dialami individu ketika menghadapi situasi kerja yang menuntut adaptasi atau penyesuaian diri yang melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya. Konsep stres kerja didasarkan pada teori transaksional yang dikembangkan oleh Lazarus dan Folkman (1984), yang menyatakan bahwa stres terjadi ketika individu menilai tuntutan lingkungan melebihi kemampuan coping yang dimilikinya. Sugiarti (2018) dalam penelitiannya mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bintaro Tangsel menemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 65,3%. Temuan ini mengindikasikan bahwa lebih dari separuh variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh tingkat stres kerja yang dialami. Stres kerja dapat bersumber dari berbagai faktor organisasional dan individual yang kompleks dan saling berinteraksi.

Faktor organisasional penyebab stres kerja meliputi struktur organisasi yang tidak jelas, beban kerja berlebihan yang tidak sesuai dengan kapasitas individu, konflik peran yang timbul akibat tuntutan yang bertentangan dari berbagai pihak, ketidakjelasan tugas dan tanggung jawab yang menyebabkan ambiguitas peran, tekanan waktu yang tidak realistis, sistem reward dan punishment yang tidak adil, dan hubungan interpersonal yang kurang harmonis di tempat kerja. Sementara itu, faktor individual meliputi karakteristik kepribadian, kemampuan coping, tingkat resiliensi, kondisi kesehatan fisik dan mental, serta faktor demografis seperti usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Dalam level optimal, stres kerja dapat berfungsi sebagai eustress atau stres positif yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, meningkatkan motivasi, dan mengoptimalkan kinerja. Konsep ini sejalan dengan Hukum Yerkes-Dodson yang menyatakan bahwa terdapat hubungan kurva terbalik antara tingkat arousal (yang berkaitan dengan stres) dan kinerja. Namun, ketika melebihi batas toleransi individu, stres kerja berubah menjadi distress atau stres negatif yang dapat menurunkan konsentrasi, kreativitas, kemampuan pengambilan keputusan, dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Penelitian Nelsi (2021) tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Pondok Aren menunjukkan hasil yang signifikan dengan persamaan regresi  $Y = 50,558 - 0,568X$  dan koefisien korelasi negatif sebesar  $-0,626$ , mengindikasikan hubungan yang kuat dan negatif antara stres kerja dan kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan satu unit tingkat stres kerja akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan sebesar 0,568 unit. Kekuatan korelasi sebesar  $-0,626$  menunjukkan bahwa hubungan tersebut berada dalam kategori kuat menurut interpretasi Cohen (1988). Dalam konteks industri kecantikan, stres kerja memiliki karakteristik unik yang berkaitan dengan tekanan untuk selalu mengikuti tren yang berubah cepat, tuntutan kreativitas dan inovasi yang tinggi, persaingan pasar yang ketat, dan ekspektasi konsumen yang semakin tinggi terhadap kualitas produk dan layanan. Karyawan di industri ini seringkali menghadapi deadline yang ketat untuk peluncuran produk baru, tekanan untuk mencapai target penjualan yang ambisius, dan tuntutan untuk mempertahankan citra merek yang positif di mata konsumen.

Rekrutmen sebagai variabel independen kedua merupakan proses sistematis, terstruktur, dan berkelanjutan untuk mencari, menarik, mengidentifikasi, dan memilih kandidat terbaik yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan karakteristik yang sesuai dengan kebutuhan spesifik organisasi. Proses rekrutmen yang efektif tidak hanya berfokus pada pencarian kandidat dengan kualifikasi teknis yang memadai, tetapi juga mempertimbangkan aspek kesesuaian budaya organisasi (cultural fit), motivasi kerja intrinsik dan ekstrinsik, potensi pengembangan jangka panjang, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Suryani dan Sulaeman (2021) dalam penelitiannya mengenai pengaruh rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Jakarta Barat menemukan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$ -hitung  $2,692 > t$ -tabel  $1,960$  dan tingkat signifikansi  $0,009 < 0,05$ . Hasil statistik ini mengindikasikan bahwa proses rekrutmen yang berkualitas secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan di masa depan, dengan tingkat kepercayaan 95%.

Komponen rekrutmen yang komprehensif meliputi tahap perencanaan yang mencakup analisis kebutuhan tenaga kerja berdasarkan strategic workforce planning, job analysis untuk mengidentifikasi tugas, tanggung jawab, dan kualifikasi yang diperlukan, serta penentuan timeline dan budget rekrutmen. Tahap kedua adalah identifikasi sumber rekrutmen yang meliputi sumber internal seperti promosi dan rotasi karyawan existing, serta sumber eksternal seperti job portal, media sosial profesional, kampus recruitment, employee referral program, dan kerjasama dengan headhunter atau recruitment agency. Metode rekrutmen modern telah berkembang dengan memanfaatkan teknologi digital seperti Applicant Tracking System (ATS) untuk mengelola database kandidat, artificial intelligence untuk screening otomatis, video interview untuk efisiensi proses, dan social media recruitment untuk menjangkau talent pool yang lebih luas. Evaluasi efektivitas proses rekrutmen diukur melalui berbagai metrik seperti time-to-fill, cost-per-hire, quality of hire, candidate satisfaction, dan retention rate karyawan baru.

Kualitas proses rekrutmen akan menentukan apakah organisasi berhasil mendapatkan karyawan yang mampu berkinerja optimal dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan dalam jangka panjang. Person-Organization Fit Theory yang dikembangkan oleh Kristof (1996) menekankan pentingnya kesesuaian antara nilai, budaya, dan tujuan individu dengan organisasi untuk mencapai kinerja optimal dan mengurangi turnover intention. Dalam industri kecantikan, proses rekrutmen memiliki kompleksitas tambahan karena memerlukan kandidat yang tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga pemahaman tentang trend beauty, kepekaan estetika, kemampuan komunikasi yang baik untuk berinteraksi dengan konsumen, dan adaptabilitas terhadap perubahan preferensi pasar yang cepat. Rekrutmen untuk posisi-posisi kreatif seperti product development, marketing creative, dan brand management memerlukan pendekatan khusus yang dapat mengidentifikasi potensi kreativitas dan inovasi kandidat.

Urgensi penelitian ini sangat tinggi mengingat PT Ayara Beauty Indonesia sebagai perusahaan yang bergerak di industri kecantikan menghadapi tantangan signifikan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan di tengah persaingan yang semakin ketat dan dinamika pasar yang berubah cepat. Data internal perusahaan menunjukkan tingkat turnover karyawan mencapai 25% dalam dua tahun terakhir, yang secara signifikan melebihi rata-rata industri kecantikan Indonesia sebesar 15-18%. Tingkat turnover yang tinggi ini mengindikasikan adanya permasalahan fundamental dalam pengelolaan sumber daya manusia yang perlu segera diidentifikasi dan ditangani secara sistematis. Fenomena turnover yang tinggi dapat berdampak multidimensional pada kinerja organisasi. Dampak finansial langsung meliputi biaya rekrutmen yang mencapai rata-rata 20-30% dari gaji tahunan karyawan baru, biaya pelatihan dan orientasi yang memerlukan investasi waktu dan sumber daya yang substansial, serta kehilangan produktivitas selama masa transisi dan learning curve karyawan pengganti. Dampak tidak langsung mencakup hilangnya pengetahuan institusional dan pengalaman yang telah terakumulasi, disruption terhadap tim kerja dan dinamika organisasi, penurunan morale karyawan yang tersisa, serta potensi risiko reputasi perusahaan sebagai employer of choice.

Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 120 karyawan PT Ayara Beauty Indonesia menunjukkan bahwa 67% karyawan mengalami gejala stres kerja dalam berbagai tingkatan, mulai dari stres ringan hingga stres berat yang dapat mengganggu fungsi kerja sehari-hari. Gejala yang paling sering dilaporkan meliputi kelelahan fisik dan mental, kesulitan konsentrasi, irritability, gangguan tidur, dan penurunan motivasi kerja. Kondisi ini tidak hanya mempengaruhi well-being individual

karyawan, tetapi juga berpotensi menurunkan kualitas kerja dan mengganggu pencapaian target perusahaan dalam jangka pendek dan panjang. Dalam konteks industri kecantikan yang sangat mengandalkan inovasi berkelanjutan, kreativitas dalam pengembangan produk, dan pelayanan prima kepada konsumen, kondisi stres kerja yang tinggi dapat mengancam keunggulan kompetitif perusahaan. Industri kecantikan memerlukan karyawan yang tidak hanya produktif, tetapi juga kreatif, inovatif, dan mampu memberikan pengalaman pelanggan yang exceptional. Stres kerja yang berlebihan dapat menghambat kemampuan berpikir kreatif, menurunkan kualitas interaksi dengan pelanggan, dan mengurangi kemampuan adaptasi terhadap perubahan tren pasar yang cepat.

Selain itu, observasi terhadap proses rekrutmen perusahaan mengidentifikasi beberapa area yang memerlukan perbaikan, seperti time-to-fill yang cukup panjang mencapai rata-rata 45 hari untuk posisi mid-level, tingkat acceptance rate yang rendah sebesar 60% yang mengindikasikan kurang kompetitifnya offer package atau employer branding, dan quality of hire yang bervariasi berdasarkan feedback dari supervisor langsung. Kondisi ini menunjukkan perlunya evaluasi dan perbaikan sistematis terhadap proses rekrutmen untuk meningkatkan efektivitas dalam mendapatkan talent berkualitas.

Gap penelitian yang menjadi justifikasi ilmiah studi ini terletak pada keterbatasan penelitian sebelumnya yang belum secara komprehensif menganalisis pengaruh simultan stres kerja dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan dalam konteks spesifik industri kecantikan di Indonesia. Penelitian terdahulu umumnya mengkaji kedua variabel tersebut secara terpisah atau parsial, menggunakan pendekatan univariate analysis, atau dilakukan dalam konteks industri yang memiliki karakteristik berbeda, sehingga belum memberikan gambaran yang utuh dan terintegrasi tentang interaksi kompleks kedua faktor tersebut dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Studi Sugiarti (2018) dan Nelsi (2021) memang memberikan kontribusi penting dalam memahami pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, namun kedua penelitian tersebut fokus pada sektor energi (PT PLN) yang memiliki karakteristik organisasi, budaya kerja, dan tuntutan pekerjaan yang sangat berbeda dengan industri kecantikan. Sektor energi cenderung memiliki struktur hierarkis yang lebih kaku, fokus pada keandalan dan keselamatan operasional, serta tingkat regulasi yang tinggi. Sementara itu, penelitian Suryani dan Sulaeman (2021) mengkaji rekrutmen dan seleksi di sektor telekomunikasi yang juga memiliki dinamika berbeda dengan industri kecantikan dalam hal inovasi produk, customer interaction, dan market volatility.

Industri kecantikan memiliki karakteristik unik yang membedakannya dari sektor lain, seperti cycle time produk yang relatif pendek, ketergantungan tinggi pada tren dan preferensi konsumen yang berubah cepat, pentingnya aspek estetika dan kreativitas dalam pengembangan produk, intensitas kompetisi yang tinggi dengan barrier to entry yang relatif rendah, dan regulasi yang spesifik terkait keamanan dan efektivitas produk kosmetik. Karakteristik-karakteristik ini menciptakan dinamika stres kerja dan tantangan rekrutmen yang berbeda dibandingkan industri lain. Selain itu, mayoritas penelitian sebelumnya dilakukan di perusahaan besar dengan karakteristik organisasi yang berbeda dengan perusahaan menengah seperti PT Ayara Beauty Indonesia. Perusahaan menengah umumnya memiliki struktur organisasi yang lebih flat, proses pengambilan keputusan yang lebih cepat, resource yang lebih terbatas, dan fleksibilitas yang lebih tinggi dalam beradaptasi terhadap perubahan pasar. Perbedaan ini dapat mempengaruhi dinamika hubungan antara stres kerja, rekrutmen, dan kinerja karyawan secara signifikan.

Gap metodologis juga teridentifikasi dalam penelitian sebelumnya, di mana sebagian besar menggunakan pendekatan cross-sectional yang hanya memberikan snapshot kondisi pada satu titik waktu tertentu, sehingga tidak dapat menangkap dinamika perubahan hubungan antar variabel dari waktu ke waktu. Selain itu, instrumen pengukuran yang digunakan belum tentu valid dan reliabel untuk konteks industri kecantikan Indonesia, mengingat adanya perbedaan budaya organisasi, tuntutan pekerjaan, dan ekspektasi karyawan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam memperkaya body of knowledge di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami kompleksitas hubungan antara stres kerja, rekrutmen, dan kinerja karyawan dalam konteks industri yang spesifik. Kontribusi praktis yang diharapkan adalah memberikan rekomendasi evidence-based bagi manajemen PT Ayara Beauty Indonesia dan perusahaan sejenis dalam mengoptimalkan kinerja karyawan melalui pengelolaan stres kerja yang efektif dan perbaikan sistem rekrutmen yang lebih strategis dan berkelanjutan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT Ayara Beauty Indonesia. Pendekatan kuantitatif dipilih karena sesuai dengan paradigma post-positivist yang menekankan pada pemikiran sebab-akibat, reduksi variabel penelitian, pengujian hipotesis spesifik, serta penggunaan pengukuran dan observasi sistematis untuk menguji teori yang telah dikembangkan. Lokasi penelitian dilaksanakan di PT Ayara Beauty Indonesia yang beralamat di Jalan Pedurenan No V, Desa Padurenan, Kecamatan Gunung Sindur, Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Waktu penelitian dilakukan selama tujuh bulan dari November 2024 hingga Mei 2025, meliputi tahapan penyusunan instrumen penelitian, penyebaran kuesioner, pengumpulan data primer dan sekunder, serta analisis data. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Ayara Beauty Indonesia yang berjumlah 597 orang, dengan sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 86 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah probability sampling untuk memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi terpilih sebagai responden.

Pengumpulan data dilakukan melalui metode survei menggunakan kuesioner terstruktur dengan skala Likert 5 poin, mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5). Variabel penelitian terdiri dari dua variabel independen yaitu stres kerja (X1) dengan indikator tuntutan atau tekanan, ketegangan atau kesalahan, jumlah pekerjaan berlebihan, tingkat kesulitan pekerjaan, dan ketersediaan waktu yang tidak proporsional, serta rekrutmen (X2) dengan indikator dasar sumber perekrutan, sumber pegawai, dan metode perekrutan. Variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y) dengan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial dengan bantuan software SPSS versi 26. Uji instrumen meliputi uji validitas menggunakan korelasi product moment dan uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha. Uji asumsi klasik mencakup uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov, uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser, uji multikolinearitas dengan nilai tolerance dan VIF, serta uji autokorelasi dengan Durbin-Watson. Analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen, dilengkapi dengan uji hipotesis parsial (uji t) dan simultan (uji F) pada tingkat signifikansi 5% untuk membuktikan atau menolak hipotesis penelitian yang telah dirumuskan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Karakteristik Responden

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan pada 86 responden karyawan PT Ayara Beauty Indonesia, berikut adalah karakteristik responden:

**Tabel 1: Karakteristik Responden**

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin</b>	Laki-laki	50	58.1
	Perempuan	36	41.9
<b>Masa Kerja</b>	>1 Tahun	3	3.5
	2-3 Tahun	38	44.2
	4-5 Tahun	42	48.8
	>6 Tahun	3	3.5
<b>Pendidikan</b>	SMA/SMK	63	73.3
	D3	2	2.3
	S1	21	24.4
<b>Usia</b>	19-26 Tahun	52	60.5
	28-37 Tahun	34	39.5

Sumber: Data diolah

Mayoritas responden adalah laki-laki (58,1%) dengan masa kerja 4-5 tahun (48,8%) dan tingkat pendidikan SMA/SMK (73,3%). Kelompok usia dominan adalah 19-26 tahun (60,5%), yang

mencerminkan struktur demografis perusahaan yang relatif muda dan berpengalaman dalam industri kecantikan.

### Analisis Deskriptif Variabel

**Tabel 2: Analisis Deskriptif**

Variabel	Rerata	Kategori	Interpretasi
<b>Stres Kerja (X1)</b>	2.71	Kurang Setuju	Tingkat stres kerja karyawan berada pada level sedang, mengindikasikan masih terdapat tekanan kerja yang perlu dikelola
<b>Rekrutmen (X2)</b>	2.73	Kurang Setuju	Proses rekrutmen masih memerlukan perbaikan dalam hal transparansi dan objektivitas
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	2.74	Kurang Setuju	Kinerja karyawan berada pada level yang perlu ditingkatkan, terutama dalam aspek produktivitas

Sumber: Data diolah

Hasil Uji Instrumen

**Tabel 3: Uji Instrumen Data**

Jenis Uji	Variabel	Hasil	Kriteria	Status
<b>Validitas</b>	Stres Kerja	$r > 0.213$	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	Rekrutmen	$r > 0.213$	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	Kinerja Karyawan	$r > 0.213$	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
<b>Reliabilitas</b>	Stres Kerja	0.876	$> 0.600$	Reliabel
	Rekrutmen	0.858	$> 0.600$	Reliabel
	Kinerja Karyawan	0.866	$> 0.600$	Reliabel

Semua item kuesioner memiliki validitas yang baik dan reliabilitas yang tinggi, mengindikasikan konsistensi internal yang sangat baik dan instrumen layak digunakan untuk penelitian.

**Tabel 4: Hasil Uji Asumsi Klasik**

Jenis Uji	Hasil	Kriteria	Status	Interpretasi
<b>Normalitas</b>	Sig. 0.152	$> 0.05$	Normal	Data berdistribusi normal
<b>Multikolinearitas</b>	VIF 3.396	$< 10$	Tidak terjadi	Tidak ada korelasi antar variabel independen
	Tolerance 0.294	$> 0.1$	Tidak terjadi	
<b>Heteroskedastisitas</b>	Sig. $> 0.05$	$> 0.05$	Tidak terjadi	Varians residual homogen
<b>Autokorelasi</b>	DW 2.097	1.55-2.46	Tidak terjadi	Tidak ada korelasi antar residual

Data memenuhi semua persyaratan asumsi klasik, sehingga model regresi layak digunakan dan hasil analisis dapat dipercaya.

Hasil Analisis Regresi

**Tabel 5: Hasil Analisis Regresi Sederhana**

Hubungan	Persamaan	R	R <sup>2</sup>	Interpretasi
X1 → Y	$Y = 4.999 + 0.824X1$	0.867	75.2%	Stres kerja berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja
X2 → Y	$Y = 2.354 + 0.914X2$	0.894	79.8%	Rekrutmen berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana pada Tabel 5, terlihat bahwa kedua variabel independen memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan PT Ayara Beauty Indonesia. Hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan menghasilkan persamaan  $Y = 4.999 + 0.824X1$  dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0.867 dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 75.2%. Nilai konstanta 4.999 menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh stres kerja, kinerja karyawan sudah memiliki nilai dasar sebesar 4.999 poin. Koefisien regresi 0.824 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit stres kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.824 poin, yang menunjukkan hubungan positif dimana stres kerja dalam level tertentu dapat berfungsi sebagai motivator bagi karyawan untuk bekerja lebih baik. Nilai R<sup>2</sup> sebesar 75.2% menunjukkan bahwa variabel stres kerja mampu menjelaskan 75.2% variasi yang terjadi pada kinerja karyawan, sementara 24.8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sementara itu, hubungan antara rekrutmen dan kinerja karyawan menunjukkan pengaruh yang lebih kuat dengan persamaan  $Y = 2.354 + 0.914X2$ , koefisien korelasi 0.894, dan koefisien determinasi 79.8%. Nilai konstanta 2.354 menunjukkan level dasar kinerja karyawan ketika faktor rekrutmen tidak berpengaruh. Koefisien regresi 0.914 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit kualitas rekrutmen akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.914 poin, yang lebih besar dibandingkan pengaruh stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang berkualitas memiliki dampak yang lebih substansial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Nilai R<sup>2</sup> sebesar 79.8% menunjukkan bahwa variabel rekrutmen mampu menjelaskan hampir 80% variasi kinerja karyawan, mengindikasikan bahwa kualitas proses rekrutmen merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan jangka panjang. Perbandingan kedua hasil ini menunjukkan bahwa meskipun stres kerja memiliki pengaruh positif, investasi dalam perbaikan proses rekrutmen akan memberikan dampak yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Ayara Beauty Indonesia.

**Tabel 6: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Koefisien	Std. Error	t hitung	Sig.	Interpretasi
Konstanta	1.453	1.274	1.140	0.257	Nilai dasar kinerja karyawan
Stres Kerja (X1)	0.377	0.076	4.970	0.000	Signifikan positif
Rekrutmen (X2)	0.573	0.082	7.031	0.000	Signifikan positif

**Persamaan Regresi:**  $Y = 1.453 + 0.377X1 + 0.573X2$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 6, terlihat bahwa model regresi yang terbentuk mampu menjelaskan pengaruh simultan stres kerja dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan dengan persamaan  $Y = 1.453 + 0.377X1 + 0.573X2$ . Nilai konstanta sebesar 1.453 menunjukkan bahwa ketika kedua variabel independen (stres kerja dan rekrutmen) bernilai nol atau tidak memberikan kontribusi, kinerja karyawan masih memiliki nilai dasar sebesar 1.453 poin. Meskipun nilai t hitung konstanta (1.140) tidak signifikan dengan nilai signifikansi 0.257 > 0.05, hal ini tidak mempengaruhi validitas model secara keseluruhan karena fokus utama adalah pada koefisien variabel independen. Penurunan nilai konstanta dari analisis sederhana ke berganda mengindikasikan adanya interaksi antara kedua variabel yang saling melengkapi dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Koefisien regresi untuk variabel stres kerja sebesar 0.377 dengan standard error 0.076 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit stres kerja akan meningkatkan kinerja karyawan

sebesar 0.377 poin, dengan asumsi variabel rekrutmen tetap konstan. Nilai  $t$  hitung sebesar  $4.970 > t$  tabel dan signifikansi  $0.000 < 0.05$  mengkonfirmasi bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan secara statistik. Sementara itu, koefisien regresi rekrutmen sebesar 0.573 dengan standard error 0.082 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit kualitas rekrutmen akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.573 poin, dengan asumsi stres kerja tetap konstan. Nilai  $t$  hitung  $7.031 > t$  tabel dengan signifikansi  $0.000 < 0.05$  mengkonfirmasi signifikansi pengaruh rekrutmen. Perbandingan koefisien menunjukkan bahwa rekrutmen (0.573) memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan stres kerja (0.377) dalam menentukan kinerja karyawan, mengindikasikan bahwa investasi dalam perbaikan proses rekrutmen akan memberikan dampak yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja dibandingkan dengan pengelolaan stres kerja semata.

**Tabel 7: Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi**

Analisis	Nilai	Kategori	Interpretasi
<b>Korelasi Parsial</b>			
$X1 \rightarrow Y$	0.867	Sangat Kuat	Hubungan sangat kuat antara stres kerja dan kinerja
$X2 \rightarrow Y$	0.894	Sangat Kuat	Hubungan sangat kuat antara rekrutmen dan kinerja
<b>Korelasi Simultan</b>	0.919	Sangat Kuat	Hubungan sangat kuat secara bersama-sama
<b>Determinasi</b>			
$X1 \rightarrow Y$	75.2%	-	Stres kerja menjelaskan 75.2% variasi kinerja
$X2 \rightarrow Y$	79.8%	-	Rekrutmen menjelaskan 79.8% variasi kinerja
$X1, X2 \rightarrow Y$	84.5%	-	Kedua variabel menjelaskan 84.5% variasi kinerja

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi dan determinasi pada Tabel 7, terlihat bahwa semua hubungan antar variabel menunjukkan kekuatan yang sangat tinggi dengan nilai korelasi parsial stres kerja terhadap kinerja sebesar 0.867 dan rekrutmen terhadap kinerja sebesar 0.894, yang keduanya berada dalam kategori sangat kuat. Ketika kedua variabel dianalisis secara simultan, koefisien korelasi meningkat menjadi 0.919, mengindikasikan adanya efek sinergi yang memperkuat hubungan ketika kedua faktor bekerja bersama-sama. Dari aspek determinasi, stres kerja secara individual mampu menjelaskan 75.2% variasi kinerja karyawan, sementara rekrutmen menjelaskan 79.8% variasi, yang menunjukkan bahwa rekrutmen memiliki kontribusi yang sedikit lebih besar. Yang paling signifikan adalah ketika kedua variabel dikombinasikan, mereka mampu menjelaskan 84.5% variasi kinerja karyawan, dengan hanya 15.5% yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki daya prediksi yang sangat baik dan kedua variabel independen merupakan prediktor yang sangat kuat untuk kinerja karyawan di PT Ayara Beauty Indonesia.

**Tabel 8: Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis	Uji	Hasil	Kriteria	Keputusan	Status
H1: Stres Kerja $\rightarrow$ Kinerja	t-test	$t = 15.961$	$> 1.667$	H0 ditolak	Signifikan
		Sig. = 0.000	$< 0.05$	H1 diterima	
H2: Rekrutmen $\rightarrow$ Kinerja	t-test	$t = 18.236$	$> 1.667$	H0 ditolak	Signifikan
		Sig. = 0.000	$< 0.05$	H2 diterima	
H3: Simultan	F-test	$F = 225.562$	$> 3.11$	H0 ditolak	Signifikan
		Sig. = 0.000	$< 0.05$	H3 diterima	

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 8, semua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima dengan tingkat signifikansi yang sangat tinggi. Pengujian hipotesis pertama (H1) mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai t hitung sebesar 15.961 yang jauh melebihi t tabel 1.667, dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , sehingga H0 ditolak dan H1 diterima, mengkonfirmasi bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis kedua (H2) mengenai pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung yang lebih tinggi yaitu  $18.236 > 1.667$  dengan signifikansi  $0.000 < 0.05$ , sehingga H0 ditolak dan H2 diterima, membuktikan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang paling menarik adalah hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) mengenai pengaruh simultan kedua variabel, dimana nilai F hitung mencapai 225.562 yang sangat jauh melebihi F tabel 3.11 dengan signifikansi  $0.000 < 0.05$ , sehingga H0 ditolak dan H3 diterima, mengkonfirmasi bahwa stres kerja dan rekrutmen secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga hipotesis penelitian terbukti secara empiris dengan tingkat kepercayaan 99%, mengindikasikan bahwa model penelitian memiliki validitas statistik yang sangat kuat dan dapat dijadikan dasar untuk pengambilan keputusan manajemen di PT Ayara Beauty Indonesia.

## **Pembahasan**

### **Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Temuan penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ayara Beauty Indonesia dengan koefisien regresi 0,824 dan tingkat signifikansi 0,000. Hasil ini memberikan kontribusi yang signifikan pada pemahaman hubungan antara stres kerja dan kinerja, dimana dalam konteks industri kecantikan yang dinamis, tingkat stres yang moderat dapat berfungsi sebagai eustress yang mendorong karyawan untuk meningkatkan performa mereka. Koefisien determinasi sebesar 75,2% menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang substansial terhadap variasi kinerja karyawan. Analisis deskriptif mengungkapkan bahwa item dengan skor terendah adalah "Saya sering disalahkan atas hal-hal yang sebenarnya bukan tanggung jawab saya" (mean 2,50), yang mengindikasikan adanya masalah dalam kejelasan peran dan tanggung jawab. Temuan ini sejalan dengan teori Yerkes-Dodson yang menyatakan bahwa tingkat stres optimal dapat meningkatkan kinerja, namun perlu dikelola dengan baik untuk menghindari efek negatif. Dalam konteks PT Ayara Beauty Indonesia, stres kerja yang timbul dari tuntutan inovasi produk, target penjualan, dan adaptasi terhadap tren pasar yang berubah cepat tampaknya memberikan motivasi tambahan bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya manajemen untuk mengoptimalkan tingkat stres kerja melalui strategi yang tepat. Perusahaan dapat mengimplementasikan program manajemen stres yang fokus pada peningkatan kejelasan peran, komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan, serta penyediaan dukungan organisasional yang memadai. Pemberian umpan balik yang konstruktif, penetapan target yang realistis namun menantang, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu mengoptimalkan tingkat stres untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, pelatihan manajemen stres dan pengembangan keterampilan coping dapat membantu karyawan mengubah tekanan kerja menjadi motivasi positif. Program wellness dan konseling karyawan juga dapat menjadi investasi yang berharga untuk mempertahankan tingkat stres pada level optimal yang mendukung kinerja tinggi.

### **Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi 0,914 dan koefisien determinasi 79,8%. Temuan ini mengkonfirmasi pentingnya proses rekrutmen yang berkualitas dalam menghasilkan kinerja karyawan yang optimal. Analisis deskriptif mengungkapkan bahwa aspek yang perlu diperbaiki adalah transparansi dalam penilaian rekrutmen, dengan item "Penilaian selama proses rekrutmen cenderung subjektif dan tidak transparan" memperoleh skor terendah (mean 2,67). Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja, masih terdapat ruang untuk perbaikan dalam hal objektivitas dan transparansi proses. Dalam konteks industri kecantikan yang memerlukan karyawan dengan kompetensi khusus seperti kreativitas, pemahaman tren, dan kemampuan inovasi, proses rekrutmen yang efektif menjadi krusial untuk memastikan person-job fit

yang optimal. Kualitas rekrutmen yang baik akan menghasilkan karyawan yang tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga kesesuaian dengan budaya organisasi dan visi perusahaan.

Implikasi strategis dari temuan ini adalah perlunya PT Ayara Beauty Indonesia untuk terus meningkatkan kualitas proses rekrutmen melalui standarisasi kriteria seleksi, penggunaan metode assessment yang objektif, dan peningkatan transparansi prosedur. Implementasi competency-based recruitment dapat membantu mengidentifikasi kandidat dengan karakteristik yang sesuai dengan kebutuhan spesifik industri kecantikan. Penggunaan teknologi dalam proses rekrutmen, seperti applicant tracking system dan online assessment, dapat meningkatkan efisiensi dan objektivitas. Selain itu, melibatkan multiple assessors dan menggunakan structured interview dapat mengurangi bias subjektif dalam penilaian. Peningkatan employer branding juga penting untuk menarik kandidat berkualitas tinggi yang sesuai dengan nilai dan visi perusahaan. Training untuk tim rekrutmen mengenai teknik wawancara, assessment, dan legal compliance juga dapat meningkatkan kualitas proses rekrutmen secara keseluruhan.

### **Pengaruh Simultan Stres Kerja dan Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan**

Analisis simultan menunjukkan bahwa stres kerja dan rekrutmen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi 0,919 dan koefisien determinasi 84,5%. Temuan ini mengindikasikan adanya sinergi antara kedua variabel dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam persamaan regresi  $Y = 1,453 + 0,377X_1 + 0,573X_2$ , terlihat bahwa rekrutmen memiliki kontribusi yang lebih besar (0,573) dibandingkan stres kerja (0,377) terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun stres kerja penting, kualitas proses rekrutmen memiliki dampak yang lebih dominan dalam menentukan kinerja karyawan jangka panjang. Interaksi antara kedua variabel menciptakan efek multiplicative dimana karyawan yang direkrut melalui proses yang berkualitas akan lebih mampu mengelola stres kerja dan mengubahnya menjadi motivasi untuk berkinerja lebih baik.

Signifikansi pengaruh simultan (F hitung 225,562 dengan sig. 0,000) menunjukkan bahwa pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan. PT Ayara Beauty Indonesia perlu mengintegrasikan strategi manajemen stres dengan perbaikan proses rekrutmen untuk mencapai optimalisasi kinerja karyawan. Pengembangan sistem manajemen SDM yang terintegrasi, mulai dari rekrutmen berkualitas hingga program pengelolaan stres berkelanjutan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk kinerja tinggi. Investasi dalam teknologi HR, pengembangan kompetensi tim HR, dan pembentukan budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan karyawan menjadi kunci keberhasilan. Monitoring dan evaluasi berkelanjutan terhadap efektivitas kedua aspek ini akan memastikan sustainability dalam peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

### **SIMPULAN**

**Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.** Stres kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi 0,824 dan koefisien determinasi 75,2%. Temuan ini menunjukkan bahwa dalam konteks industri kecantikan yang dinamis, tingkat stres yang moderat berfungsi sebagai eustress yang mendorong peningkatan performa karyawan. Namun, masih ditemukan masalah dalam kejelasan peran dan tanggung jawab yang perlu diperbaiki.

**Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan.** Rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi 0,914 dan koefisien determinasi 79,8%. Hal ini mengonfirmasi bahwa proses rekrutmen yang berkualitas sangat penting dalam menghasilkan kinerja optimal. Aspek transparansi dalam penilaian rekrutmen masih memerlukan perbaikan untuk meningkatkan objektivitas proses.

**Pengaruh Simultan Stres Kerja dan Rekrutmen.** Secara bersama-sama, stres kerja dan rekrutmen memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi 0,919 dan koefisien determinasi 84,5%. Dalam persamaan regresi, rekrutmen memberikan kontribusi yang lebih besar (0,573) dibandingkan stres kerja (0,377), menunjukkan bahwa kualitas proses rekrutmen memiliki dampak yang lebih dominan terhadap kinerja jangka panjang.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ariansy, N. I., & Kurnia, M. (2022a). Pengaruh perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan PT. *Sumber Aksara Mas. Borobudur Management Review*, 2(1), 1–23.
- Arta, D. N. C. (2023). Analisis pengaruh pelatihan kerja dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan di perguruan tinggi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1), 587–596.
- Christian Sahat Parasian & I. Gede Adiputra. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja. *Jurnal Penelitian IPTEK*, 5(1), 78–88. p-ISSN 2459-9921; e-ISSN 2528-0570.
- Deddy Novie Citra Arta. (2023). Analisis Rekrutmen dan Stres Kerja. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), 587–596.
- Elizabeth Fauziek & Yanuar. (2021). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(3), 680–687.
- Fauziek, E., & Yanuar. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(3), 680–687.
- Hartono, J. S., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Iptek*, 5(1), 78–88.
- Heru Saputra, Ahmad Soleh, Ida Ayu Made Er Meytha Gayatri. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 3(2).
- I Gusti Ayu Indah Candra Putri, Made Dian Putri Agustina & Ida Ayu Sasmita Dewi. (2024). Manajemen dan Pariwisata. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan & Pariwisata*, 4(11), 2282–2293.
- Indah Candra Putri, I. G. A., Agustina, M. D. P., & Dewi, I. A. S. (2024). Pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 4(11), 2282–2293.
- Kristianto, M. S., & Purba, D. T. (2023). Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi USI*, 6(1), e-ISSN 2302-5964.
- Kuncoro, A. F., & Permatasari, R. J. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada CV Kembar Jaya Parung. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(11), 78–88.
- Martha Selfia Notanubun, Adolfina & Woran Djemly. (2019). Stres Kerja dan Produktivitas. *Jurnal EMBA*, 7(1), 681–690. ISSN 2303-1174.
- Notanubun, M. S., Adolfina, & Djemly, W. (2019). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 681–690.
- Nur Ita Ariansy & Marlina Kurnia. (2022). Kinerja Pegawai dalam Perspektif SDM. *Borobudur Management Review*, 2(1), 1–23. e-ISSN 2798-3676.
- Parasian, C. S., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(4), 922–932.
- Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, I. A. M. E. M. (2020). Pengaruh perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 3(2).

- Sunarsi, D. (2018). *Pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan*. Jurnal Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 6(1), 14–31. ISSN: 2339–0689, E-ISSN: 2406–8616.
- Wartono, T. (2017). *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 4(2), 41–55.
- Wati, K., & Sudarso, A. P. (2024). *Pengaruh rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tifico Fiber Indonesia Tbk Kota Tangerang*. Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen, 2(3), 215–230.