

**KORELASI PROGRAM OLAHRAGA
DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN ASURANSI**

Desi Puspita Handayani^{1*}, Fiqi Nurbaya²

^{1,2} Universitas Veteran Bangun Nusantara, Jawa Tengah, Indonesia

* *Coressponding Author*: des.puspita@gmail.com

Keterangan

Rekam Jejak:
Submitted; Januari 2026
Revised; Februari 2026
Accepted; Maret 2026

Kata Kunci:
Program;
Olahraga;
Kinerja;
Karyawan;
Perusahaan;
Asuransi.

Abstrak

Program olahraga di tempat kerja menjadi strategi penting dalam meningkatkan kesehatan dan produktivitas karyawan, namun hubungan empiris antara tingkat keikutsertaan dan kinerja kerja masih jarang diteliti, khususnya di sektor asuransi Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara partisipasi dalam program olahraga perusahaan dengan kinerja karyawan pada salah satu perusahaan asuransi di Jakarta. Metode yang digunakan adalah kuantitatif korelasional dengan teknik *purposive sampling* terhadap 70 responden yang aktif mengikuti kegiatan olahraga perusahaan. Dengan pendekatan bivariat deskriptif, hasil menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan aktif berpartisipasi dalam program olahraga (*mean* = 3,9) dengan kinerja kerja dominan pada kategori baik (*mean* = 4,1). Hal ini memberi Kesimpulan bahwa partisipasi aktif dalam kegiatan olahraga perusahaan berkontribusi baik terhadap peningkatan kinerja karyawan. Implikasi praktisnya, perusahaan perlu menjadikan olahraga sebagai bagian dari budaya organisasi, sementara secara teoretis, hasil ini memperkaya bukti empiris mengenai pengaruh aktivitas fisik terhadap kinerja kerja dan produktivitas karyawan di perusahaan asuransi.

PENDAHULUAN

Tren menurunnya kinerja karyawan dalam beberapa tahun terakhir sering dikaitkan dengan memburuknya kondisi kesehatan fisik dan mental pekerja. Laporan *World Health Organization* (WHO, 2022) menunjukkan bahwa penyakit tidak menular akibat kurangnya aktivitas fisik menyebabkan penurunan produktivitas global hingga 12%. Data Susenas menunjukkan bahwa sekitar 26 dari 100 penduduk Indonesia menyatakan mempunyai keluhan kesehatan dalam sebulan terakhir pada tahun 2023 (Badan Pusat Statistik, 2023). Kinerja karyawan sendiri merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Menurut buku terbitan Afandi pada tahun 2018, kinerja tercermin dari kualitas dan kuantitas hasil kerja individu yang sesuai dengan tanggung jawab serta standar etika yang berlaku. Kinerja yang optimal menjadi penentu utama keberhasilan organisasi, sementara kinerja yang menurun dapat menghambat pencapaian tujuan. Indikator kinerja mencakup kuantitas, kualitas, efisiensi, disiplin, dan kreativitas. Selain itu, pengawasan dan motivasi juga berperan penting dalam membentuk perilaku kerja (Chairani & Khair, 2022; Arsid & Sutoro, 2022). Oleh karena itu, kinerja yang baik tidak hanya berorientasi pada hasil akhir, tetapi juga pada proses pelaksanaan tugas secara profesional dan bertanggung jawab.

Program kesehatan perusahaan, khususnya kegiatan olahraga di tempat kerja, telah menjadi suatu bagian yang penting dari pendekatan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam beberapa dekade terakhir. Adanya bukti bahwa partisipasi pekerja dalam kegiatan olahraga dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan hubungan emosional dengan pekerjaan mereka. Menurut penelitian (Saleh et al., 2025), partisipasi teratur dalam program olahraga di perusahaan rintisan meningkatkan kepuasan dan keterikatan karyawan. Penelitian serupa juga menemukan bahwa karyawan di sektor publik memiliki kecenderungan untuk menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi di tempat kerja mereka (Irawan et al., 2024). Fakta ini menunjukkan bahwa kebijakan perusahaan harus dibuat untuk membantu kesehatan karyawan. Salah satu cara untuk melakukannya adalah dengan membuat rencana khusus untuk acara atau kegiatan-kegiatan olahraga di tempat kerja.

Keterlibatan dalam aktivitas fisik juga memiliki hubungan dengan peningkatan keterikatan dan kinerja kerja. Keterlibatan kerja juga memediasi hubungan antara program kesejahteraan perusahaan dan performa karyawan (Meria et al., 2022). Namun, tidak semua penelitian menunjukkan hasil yang konsisten. Penelitian yang dilakukan oleh Jusup pada tahun 2021 menjelaskan bahwa kompleksitas hubungan tersebut muncul karena keterlibatan kerja tidak selalu memengaruhi perilaku di luar peran atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi hubungan antara partisipasi olahraga dan kinerja kerja karyawan. Teori Kesejahteraan pada Pekerjaan (*Well-Being at Work*) dapat menjelaskan hubungan antara kinerja dan program olahraga perusahaan. Teori ini menyatakan bahwa motivasi dan keterlibatan kerja didasarkan pada kesejahteraan fisik dan mental (Amrani et al., 2020). Tidak banyak penelitian yang dilakukan pada industri jasa seperti asuransi. Sebaliknya, penelitian sebelumnya terutama berfokus pada industri manufaktur dan teknologi (Halkos et al., 2021). Meskipun demikian, ketahanan fisik dan mental karyawan sangat penting untuk keberhasilan di industri ini karena karakteristik pekerjaan administratifnya yang penuh dengan tekanan.

Di sisi lain, konteks sektor jasa keuangan seperti perusahaan asuransi juga memberikan dinamika tersendiri yang berbeda dibandingkan sektor manufaktur atau teknologi. Tingginya beban kerja administratif, target yang berbasis hasil, dan tekanan pelayanan terhadap klien menjadikan kinerja karyawan sangat bergantung pada ketahanan fisik dan kestabilan psikologis. Oleh karena itu, penting untuk mempelajari bagaimana partisipasi dalam program olahraga internal dapat membantu meningkatkan daya tahan kerja dan produktivitas karyawan di industri ini. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di salah satu perusahaan asuransi di Jakarta berkorelasi dengan tingkat keikutsertaan dalam program olahraga perusahaan. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoretis maupun

praktis. Secara teoretis, penelitian ini dapat memperkaya literatur mengenai hubungan antara keikutsertaan dalam program olahraga perusahaan dengan kinerja karyawan, khususnya dalam konteks industri jasa keuangan di Indonesia yang masih jarang diteliti. Temuan ini juga diharapkan mampu memperkuat teori tentang peran aktivitas fisik sebagai faktor pendukung produktivitas dan kesejahteraan kerja. Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi dasar pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam merancang kebijakan kesehatan kerja yang berkelanjutan, seperti pengembangan program olahraga rutin di tempat kerja yang tidak hanya berfungsi menjaga kebugaran karyawan, tetapi juga meningkatkan motivasi, disiplin, dan efektivitas kerja. Dengan demikian, penelitian ini memiliki kontribusi nyata dalam mengintegrasikan aspek kesehatan jasmani dengan strategi peningkatan kinerja sumber daya manusia di lingkungan organisasi modern.

Sebagai upaya menjaga kesehatan dan produktivitas kerja, perusahaan asuransi pada lokasi penelitian ini telah secara konsisten melaksanakan program olahraga karyawan selama tiga tahun terakhir yang dapat diikuti oleh seluruh karyawan. Dalam penelitian ini, keikutsertaan dalam program olahraga perusahaan didefinisikan sebagai tingkat partisipasi karyawan dalam aktivitas fisik yang diselenggarakan secara rutin oleh perusahaan, meliputi kegiatan berlari, bersepeda, dan badminton yang terpantau melalui aplikasi kesehatan atau kehadiran mingguan. Kinerja karyawan dioperasionalkan sebagai capaian kerja individu yang mencakup aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Definisi ini digunakan untuk memastikan pengukuran variabel dilakukan secara terarah sesuai tujuan penelitian.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif korelasional, untuk mengidentifikasi sejauh mana partisipasi olahraga berpengaruh terhadap dimensi kinerja seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan tanggung jawab kerja. Desain penelitian ini bersifat *cross-sectional*, di mana studi ini dilaksanakan di salah satu perusahaan asuransi di Jakarta dari Juli hingga September 2025. Seluruh karyawan perusahaan sebanyak 395 orang dapat terdaftar sebagai peserta dan mengikuti program olahraga perusahaan, sehingga menjadikannya populasi penelitian. Untuk dimasukkan dalam penelitian, karyawan harus memenuhi dua syarat: (1) terlibat secara aktif dalam kegiatan olahraga lari, bersepeda, atau badminton setidaknya satu kali selama periode penelitian, dan (2) bersedia menjadi responden dengan mengisi kuesioner penelitian. Karyawan yang tidak memenuhi syarat ini termasuk mereka yang tidak pernah mengikuti kegiatan olahraga, mengambil cuti panjang, atau memiliki kondisi medis tertentu yang menghambat partisipasi.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, yaitu metode penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang ditetapkan peneliti sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam konteks penelitian ini, hanya karyawan yang secara aktif berpartisipasi dalam kegiatan olahraga perusahaan dan bersedia mengisi kuesioner penelitian yang dijadikan sampel. Dengan demikian, teknik *purposive sampling* memungkinkan peneliti memperoleh data yang lebih representatif terhadap kelompok karyawan yang mengalami langsung dampak dari program olahraga perusahaan. Selama periode pengamatan tiga bulan terakhir (Juni hingga Agustus 2025), sebanyak tujuh puluh karyawan ($n = 70$) telah memenuhi kriteria tersebut sebagai responden penelitian. Dua faktor utama yang terlibat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen, yang didasarkan pada dimensi kerja meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan tanggung jawab, serta tingkat partisipasi dalam program olahraga perusahaan sebagai variabel independen, yang diukur melalui indikator frekuensi partisipasi, durasi aktivitas olahraga, konsistensi kehadiran bulanan, konsistensi dan keterlibatan, dukungan dan fasilitas, motivasi, serta kepuasan terhadap program.

Instrumen utama dalam penelitian ini berupa kuesioner tertutup yang terdiri atas 22 butir pertanyaan, yang disusun berdasarkan modifikasi dari instrumen kinerja Afandi (2018) serta

disesuaikan dengan konteks kegiatan olahraga di perusahaan asuransi tempat penelitian dilakukan. Butir 1–3 berisi informasi identitas responden (usia, jenis kelamin, dan lama bekerja) yang digunakan sebagai data demografis penelitian. Butir 4–22 merupakan pernyataan utama yang dibagi ke dalam dua kelompok variabel, yaitu keikutsertaan dalam program olahraga perusahaan (variabel independen) dan kinerja karyawan (variabel dependen).

Variabel Keikutsertaan dalam Program Olahraga Perusahaan diukur melalui tujuh butir pertanyaan (butir 4–10) yang mencerminkan aspek partisipasi karyawan dalam kegiatan olahraga perusahaan. Indikator yang digunakan meliputi jenis aktivitas olahraga yang diikuti (lari, bersepeda, atau badminton), yang diukur secara numerik berdasarkan aktivitas dominan yang dilakukan responden; frekuensi olahraga per minggu, yang diukur berdasarkan jumlah partisipasi aktual dalam satu minggu; serta durasi rata-rata aktivitas olahraga per sesi yang dinyatakan dalam satuan menit. Selain itu, persepsi partisipasi olahraga mencakup empat aspek utama, yaitu konsistensi dan keterlibatan, dukungan dan fasilitas, motivasi, serta kepuasan terhadap program olahraga, yang masing-masing diukur melalui dua pertanyaan dengan skala Likert lima poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju). Skor untuk setiap responden dihitung dengan menjumlahkan seluruh skor butir dalam variabel keikutsertaan olahraga, kemudian dihitung nilai rata-ratanya untuk dianalisis secara bivariat terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel Kinerja Karyawan diukur menggunakan 12 butir pertanyaan (butir 11–22) dengan skala Likert lima poin, dari 1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju. Instrumen ini mengacu pada enam dimensi kinerja yang dikemukakan oleh Afandi (2018), meliputi kualitas kerja (butir 11–12), kuantitas kerja (butir 13–14), ketepatan waktu (butir 15–16), efektivitas kerja (butir 17–18), kemandirian (butir 19–20), dan tanggung jawab (butir 21–22). Setiap dimensi mencerminkan aspek produktivitas dan performa individu yang relevan dengan tugas serta tanggung jawab karyawan di lingkungan kerja perusahaan asuransi.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara deskriptif kuantitatif dengan pendekatan bivariat, untuk menggambarkan pola hubungan antara tingkat keikutsertaan dalam program olahraga perusahaan dan kinerja karyawan. Analisis dilakukan melalui perbandingan nilai rata-rata (*mean*) skor variabel keikutsertaan olahraga (butir 4–10) dengan skor kinerja karyawan (butir 11–22), guna melihat kecenderungan hubungan empiris antar variabel tanpa menekankan signifikansi statistik. Skor untuk setiap responden dihitung dengan menjumlahkan seluruh skor butir pada masing-masing variabel, kemudian dibagi dengan jumlah item untuk memperoleh nilai rata-rata (*mean*) tiap variabel. Selanjutnya, nilai *mean* pada skala Likert 1–5 diklasifikasikan ke dalam tiga kategori interpretatif untuk memudahkan analisis, yaitu tinggi / Baik ($\geq 4,00$) dengan interpretasi kinerja atau partisipasi tinggi / aktif, sedang (3,00–3,99) dengan interpretasi kinerja atau partisipasi cukup baik / cukup aktif, dan rendah ($< 3,00$) dengan interpretasi kinerja atau partisipasi rendah / kurang aktif. Kategorisasi ini digunakan untuk menentukan tingkat dominansi persepsi responden pada setiap indikator keikutsertaan olahraga maupun dimensi kinerja karyawan, serta untuk menafsirkan arah hubungan positif atau negatif berdasarkan pola kesamaan nilai *mean* antara kedua variabel. Hasil analisis bivariat deskriptif ini ditampilkan dalam tabel hubungan keikutsertaan olahraga dengan kinerja karyawan. Sebelum digunakan, instrumen penelitian diuji dari segi validitas isi dan konstruk melalui penilaian ahli, serta reliabilitasnya diuji menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* untuk memastikan konsistensi internal antarbutir pertanyaan.

Penelitian dilaksanakan dalam beberapa tahap, yaitu: (1) meminta izin resmi kepada pihak perusahaan untuk pelaksanaan penelitian, (2) memberikan penjelasan kepada calon responden mengenai tujuan dan kerahasiaan data, dan (3) menyebarkan kuesioner secara daring melalui platform komunikasi internal perusahaan dengan masa pengumpulan selama dua minggu. Seluruh proses pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 23, yang mencakup statistik deskriptif (rata-rata dan simpangan baku). Analisis dilakukan menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment* untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan antara kedua variabel, disertai interpretasi deskriptif terhadap nilai rata-rata (*mean*) dan simpangan baku (SD) pada

masing-masing indikator. Hasil analisis dimaknai secara sistematis sesuai tujuan penelitian, yaitu menilai kecenderungan hubungan antara tingkat keikutsertaan dalam program olahraga perusahaan dan kinerja karyawan, khususnya dalam dimensi kualitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja. Penelitian ini juga telah memenuhi prinsip etika penelitian sosial dan kesehatan masyarakat. Setiap responden memberikan persetujuan sadar (*informed consent*) setelah memperoleh penjelasan tentang tujuan, manfaat, serta prosedur penelitian. Data responden dijaga kerahasiaannya dan disajikan secara anonim dengan tetap memperhatikan prinsip anonimitas, kerahasiaan, dan kesejahteraan partisipan.

HASIL & PEMBAHASAN

Hasil

Pada hasil penyebaran kuesioner penelitian, uji normalitas telah dilakukan untuk memastikan bahwa data memenuhi asumsi distribusi normal sebelum dilakukan uji korelasi *Pearson Product Moment*. Selanjutnya, uji korelasi dilakukan untuk mengetahui derajat hubungan antara tingkat keikutsertaan dalam program olahraga perusahaan dengan kinerja karyawan. Analisis menggunakan uji *Pearson Product Moment* dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$).

Data penelitian telah didapatkan melalui hasil penyebaran kuesioner sebanyak 25 pertanyaan. Dari 3 butir pertanyaan terkait data demografi responden (jenis kelamin, usia, dan masa kerja), didapatkan kriteria responden seperti pada Tabel 1 sebagai berikut;

Tabel 1. Karakteristik Responden

Butir Pertanyaan	Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	26	37%
		Perempuan	44	63%
2	Usia	< 25 tahun	3	4%
		25 - 34 tahun	49	70%
		35 - 44 tahun	15	21%
		≥ 45 tahun	3	4%
3	Lama Bekerja	< 1 tahun	1	1%
		1 - 3 tahun	21	30%
		> 3 tahun	48	69%

Data demografi responden menghasilkan karakteristik responden yang terdiri dari 26 laki-laki dan 44 perempuan. Karakteristik usia 25-34 tahun dan lama bekerja lebih dari 3 tahun mendominasi dari keseluruhan responden. Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui kecenderungan partisipasi karyawan dalam program olahraga perusahaan. Data dikumpulkan melalui tujuh butir kuesioner (butir 4–10) yang mencakup aspek frekuensi, durasi, intensitas aktivitas, serta persepsi terhadap pelaksanaan program (konsistensi, dukungan, motivasi, dan kepuasan).

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Keikutsertaan Olahraga

Butir Pertanyaan	Indikator	Rata- rata (<i>Mean</i>)	Simpangan Baku (<i>SD</i>)	Interpretasi	Kategori Dominan
4	Jenis aktivitas olahraga (intensitas)	1.84	0.62	Mayoritas memilih aktivitas ringan–sedang (jogging, badminton, bersepeda)	Intensitas ringan–sedang
5	Frekuensi olahraga per minggu	2.97	0.83	Karyawan rata-rata berolahraga 2–3 kali per minggu	Partisipasi sedang
6	Durasi aktivitas olahraga (menit)	65.4	18.2	Rata-rata durasi olahraga berada pada kisaran ideal (60–90 menit)	Durasi ideal
7	Konsistensi dan keterlibatan	3.74	0.78	Karyawan cukup rutin mengikuti program olahraga	Cukup aktif
8	Dukungan dan fasilitas	3.8	0.7	Fasilitas olahraga perusahaan dinilai mendukung kegiatan	Didukung baik
9	Motivasi	4.21	0.65	Karyawan memiliki motivasi tinggi untuk berpartisipasi dalam olahraga	Sangat aktif
10	Kepuasan terhadap program	3.85	0.72	Karyawan puas terhadap pelaksanaan dan manfaat program	Aktif

Hasil analisis deskriptif yang disajikan pada Tabel 2 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat partisipasi olahraga yang cukup tinggi, dengan frekuensi rata-rata 2–3 kali per minggu dan durasi ideal 60–90 menit per sesi. Aktivitas yang paling banyak dipilih adalah olahraga berintensitas ringan hingga sedang, seperti jogging, bersepeda jarak pendek, dan badminton. Aspek motivasi memperoleh skor tertinggi (*Mean* = 4.21), menunjukkan bahwa dorongan intrinsik untuk menjaga kesehatan menjadi faktor utama yang mendorong keterlibatan karyawan. Secara keseluruhan, hasil ini menggambarkan bahwa keikutsertaan olahraga karyawan bersifat aktif tetapi belum merata dalam hal konsistensi dan keterlibatan, sehingga memberikan landasan penting untuk menganalisis lebih lanjut bagaimana tingkat partisipasi tersebut berhubungan dengan kinerja kerja karyawan pada tahap analisis berikutnya.

Berfokus pada hipotesis utama, korelasi Pearson antara pasangan variabel yang diuji (sesuai rumusan hipotesis penelitian) menunjukkan $r = 0,287$ dengan p (2-tailed) = 0,016 dan $N = 70$. Nilai $r^2 = 0,082$ dilaporkan sebagai proporsi variasi bersama secara numerik. Berdasarkan kriteria signifikansi yang telah ditetapkan ($p < 0,05$), hipotesis kerja (H_1) dinyatakan diterima. Artinya terdapat hubungan positif yang signifikan antara tingkat keikutsertaan dalam program olahraga perusahaan dengan kinerja karyawan. Koefisien korelasi 0.287 menunjukkan hubungan dengan kategori sedang, namun signifikan secara statistik.

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi Pearson

Variabel	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	N
X – Y	0.287*	0.016	70

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata skor keikutsertaan olahraga berada pada kategori sedang hingga tinggi (*mean* 3,7–4,0), sedangkan skor kinerja karyawan secara umum tergolong baik (*mean* 4,0–4,2). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat keikutsertaan karyawan dalam kegiatan olahraga perusahaan, baik dalam hal frekuensi, durasi, maupun motivasi semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan, terutama dalam aspek efektivitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja. Hubungan paling kuat ditemukan pada aspek durasi dan motivasi olahraga, sementara intensitas aktivitas menunjukkan korelasi positif namun relatif lebih lemah. Secara keseluruhan, pola ini memperlihatkan bahwa partisipasi olahraga yang konsisten dan terfasilitasi dengan baik berperan penting dalam mendukung kinerja karyawan di lingkungan kerja.

Tabel 4. Hubungan Keikutsertaan Olahraga dengan Kinerja Kerja

Indikator Keikutsertaan Olahraga	Rata-rata Skor Keikutsertaan	Rata-rata Skor Kinerja Karyawan	Kategori Hubungan	Kategori Kinerja	Interpretasi
Jenis olahraga yang diikuti	3.9	4.05	Positif	Baik	Ragam olahraga (lari, bersepeda, badminton) memberi efek kebugaran dan variasi aktivitas kerja.
Intensitas aktivitas olahraga	3.78	4	Positif lemah	Baik	Aktivitas ringan–sedang meningkatkan fokus tanpa menimbulkan kelelahan berlebih.
Frekuensi olahraga per minggu	3.82	4.05	Positif	Baik	Semakin rutin berolahraga, semakin baik kinerja terutama pada ketepatan waktu dan tanggung jawab.
Durasi olahraga per sesi	3.95	4.12	Positif	Baik	Durasi ideal (60–90 menit) meningkatkan efektivitas dan kualitas kerja.
Konsistensi dan keterlibatan	3.7	4.02	Positif sedang	Baik	Karyawan yang konsisten mengikuti olahraga menunjukkan kedisiplinan dan produktivitas lebih tinggi.
Dukungan & fasilitas olahraga	3.88	4.1	Positif	Baik	Fasilitas yang memadai mendorong partisipasi dan kinerja optimal.
Motivasi dan kepuasan olahraga	4.05	4.18	Positif kuat	Sangat Baik	Motivasi dan kepuasan tinggi berkontribusi pada semangat kerja dan tanggung jawab yang lebih baik.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara tingkat keikutsertaan dalam program olahraga perusahaan dengan kinerja karyawan ($r = 0,287$; $p = 0,016$). Arah korelasi yang positif menunjukkan bahwa semakin sering karyawan berpartisipasi dalam kegiatan olahraga di tempat kerja, semakin besar kemungkinan karyawan tersebut untuk meningkatkan

kinerja mereka. Hasilnya mendukung hipotesis penelitian dan gagasan bahwa kegiatan fisik terstruktur dalam organisasi dapat meningkatkan performa individu. Dengan koefisien korelasi $r = 0,287$, hubungan antara kinerja karyawan dan partisipasi dalam program olahraga perusahaan dianggap lemah tetapi signifikan secara statistik. Menurut nilai korelasi ini, partisipasi dalam kegiatan olahraga memang meningkatkan kinerja, tetapi itu bukan satu-satunya faktor yang menentukan. Faktor demografis juga berperan besar dalam melemahkan hubungan antara olahraga dan kinerja. Dalam penelitian ini, mayoritas responden berusia antara 25-34 tahun dan memiliki masa kerja di atas tiga tahun. Kelompok usia ini biasanya sudah berada pada fase karier stabil, di mana motivasi olahraga lebih didorong oleh kebutuhan kesehatan daripada peningkatan produktivitas.

Keterlibatan aktif karyawan dalam kegiatan olahraga perusahaan terbukti memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja kerja, baik dari aspek kualitas, efektivitas, maupun tanggung jawab. Selain itu, dukungan dan fasilitas yang memadai dari perusahaan menjadi faktor penting yang memungkinkan karyawan menjaga keseimbangan antara aktivitas fisik dan tuntutan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan temuan Prabatha (2020) bahwa penyediaan sarana olahraga yang terjadwal dan tidak mengganggu jam kerja berkontribusi positif terhadap kepuasan dan loyalitas karyawan. Kepuasan terhadap program olahraga turut memperkuat dampak positif terhadap kinerja kerja karyawan, terutama dalam hal efektivitas dan tanggung jawab kerja. Karyawan yang puas dengan kegiatan olahraga cenderung memiliki suasana hati yang lebih stabil dan tingkat stres kerja yang lebih rendah, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas kerja mereka. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan program olahraga perusahaan tidak hanya diukur dari partisipasi fisik semata, tetapi juga dari bagaimana program tersebut membangun motivasi intrinsik dan kepuasan psikologis yang berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dari pengukuran program olahraga perusahaan terhadap performa kerja, secara umum hasil menggambarkan bahwa program olahraga perusahaan berpotensi memperkuat performa kerja karyawan, terutama pada aspek disiplin waktu, efektivitas, dan kualitas hasil kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Bakker dan Demerouti (2018) yang menegaskan bahwa kesejahteraan fisik dan mental melalui aktivitas olahraga berkontribusi pada peningkatan energi, fokus, dan produktivitas kerja. Hasil penelitian juga menunjukkan pola yang mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan telah menjadikan olahraga sebagai kebiasaan rutin yang terintegrasi dalam aktivitas kerja mereka, bukan sekadar kegiatan tambahan. Konsistensi dalam berolahraga terbukti berperan penting dalam menjaga kebugaran fisik dan kestabilan emosional, yang pada gilirannya berpengaruh positif terhadap kinerja kerja. Menurut teori *Workplace Well-being* yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (2018), keterlibatan dalam aktivitas fisik yang teratur mampu meningkatkan energi, fokus, serta rasa keterhubungan sosial di tempat kerja, sehingga memperkuat kinerja individu maupun tim.

Durasi olahraga yang ideal antara 60–90 menit ditemukan memiliki dampak paling signifikan terhadap kebugaran jasmani. Aktivitas dengan durasi tersebut dianggap mampu menstimulasi peningkatan hormon endorfin, serotonin, dan dopamine, sebagai hormon yang berperan penting dalam mengurangi stres dan meningkatkan suasana hati (Gustiawati dan Kurniawan, 2023). Intensitas olahraga yang dominan ringan (70%) pada penelitian ini juga memperlihatkan bahwa sebagian besar responden memilih aktivitas yang dapat dilakukan tanpa mengganggu beban kerja. Hal ini menjadi penting karena aktivitas ringan seperti jogging, bersepeda jarak pendek, atau badminton rekreasional, mampu menjaga sirkulasi darah dan oksigen ke otak, meningkatkan konsentrasi, serta memicu pelepasan endorfin tanpa menimbulkan kelelahan berlebihan. Dengan demikian, kombinasi antara frekuensi tinggi, durasi sedang, dan intensitas ringan memberikan keseimbangan optimal antara manfaat fisiologis dan psikologis bagi karyawan. Aktivitas olahraga yang dilakukan dalam durasi 60–90 menit dengan intensitas ringan hingga sedang mampu meningkatkan fungsi kognitif, memperkuat sistem imun, dan menjaga stabilitas emosional yang sangat dibutuhkan dalam konteks pekerjaan bertekanan tinggi seperti

industri asuransi. Temuan ini menguatkan pandangan bahwa olahraga di tempat kerja bukan hanya sekadar program kesehatan tambahan, tetapi juga merupakan strategi efektif untuk membangun budaya kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri et al. (2024), penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja yang memfasilitasi keseimbangan fisik dan mental, termasuk program olahraga, berkorelasi positif dengan motivasi dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, diskusi ini memperkuat argumen bahwa investasi perusahaan dalam program olahraga tidak hanya meningkatkan kesehatan karyawan mereka, tetapi juga meningkatkan kiprah mereka. Di Indonesia, perusahaan sering menganggap olahraga di tempat kerja sebagai program tambahan daripada strategi utama pengembangan sumber daya manusia. Banyak perusahaan swasta, termasuk di sektor jasa keuangan, juga menganut kebiasaan ini. Karyawan lebih sering berolahraga karena perintah atau ajakan pimpinan daripada karena motivasi pribadi. Akibatnya, meskipun tingkat partisipasi tercatat tinggi, terjadi keterlibatan emosional yang rendah, dan manfaatnya tidak sepenuhnya tercermin dalam kinerja. Dukungan manajerial juga dianggap penting. Kepemimpinan yang suportif menjadi faktor penting dalam mengatur hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja (Hafid et al., 2023). Pemimpin yang memberikan contoh dapat meningkatkan partisipasi karyawan dalam kegiatan olahraga, juga meningkatkan suasana kerja. Sebaliknya, jika mereka tidak memberi contoh yang baik, kegiatan olahraga dianggap sebagai beban tambahan.

Hal serupa juga ditemukan oleh Andriansyah dan Suhartono tahun 2024, di Kementerian Pemuda dan Olahraga RI. Mereka mencatat bahwa motivasi dan disiplin kerja hanya berpengaruh kuat terhadap kinerja ketika pimpinan turut memperkuat nilai kebugaran jasmani sebagai bagian dari etos kerja. Ini menegaskan bahwa faktor struktural dan kepemimpinan memiliki peran moderasi penting dalam memperkuat efek positif olahraga terhadap produktivitas. Dari perspektif teoretis, temuan penelitian ini sejalan dengan *Job Demands–Resources Model* yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti pada tahun 2018. Menurut teori ini, kinerja tinggi hanya dapat dicapai ketika kebutuhan pekerjaan diimbangi oleh sumber daya kerja, seperti kesehatan fisik dan mental. Program olahraga dapat membantu, tetapi keberhasilannya bergantung pada dukungan perusahaan, fleksibilitas kerja, dan sikap positif karyawan. Pada perusahaan asuransi di Jakarta ini, olahraga memiliki manfaat fisik, tetapi tidak didukung oleh sumber daya lain seperti manajemen stres dan pengakuan kinerja berbasis kebugaran. Akibatnya, olahraga hanyalah kegiatan tambahan daripada sumber daya kerja yang produktif. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Irawan dan Alilah pada tahun 2024, yang menemukan bahwa kegiatan fisik sederhana kurang berdampak pada kinerja daripada lingkungan kerja yang mendukung dan perusahaan yang sehat. Oleh karena itu, jika partisipasi dalam olahraga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas, olahraga harus dimasukkan ke dalam sistem kesejahteraan kerja yang lebih luas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan studi sebelumnya di Indonesia yang mengaitkan faktor lingkungan kerja dan kebugaran dengan produktivitas. Misalnya, Hafid et al. (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja yang sehat dan mendukung aktivitas fisik berdampak langsung pada efisiensi kerja. Selain itu, Andriansyah dan Suhartono (2024) menemukan bahwa motivasi yang diperkuat dengan disiplin kebugaran menghasilkan kinerja yang lebih stabil. Namun, beberapa hasil penelitian lain juga berbeda. Ikhlas dan Alfian pada tahun 2023 menemukan bahwa disiplin dan kondisi lingkungan berdampak lebih besar daripada aktivitas fisik semata-mata. Di sisi lain, Setyawati dan Cori tahun 2022 menemukan bahwa etos kerja berdampak lebih besar daripada olahraga formal. Temuan ini menunjukkan bahwa olahraga penting, tetapi perannya dalam kinerja hanyalah pelengkap daripada penentu.

Penelitian ini menemukan banyak manfaat bagi bisnis, terutama dalam hal pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan kesehatan dan kesejahteraan kerja. Fakta bahwa ada korelasi lemah antara partisipasi olahraga dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa ada banyak ruang untuk peningkatan jika kegiatan olahraga direncanakan dengan cara yang lebih terintegrasi. Agar

efek program olahraga perusahaan dapat diukur secara lebih akurat dalam jangka panjang, peluang penelitian lanjutan dapat diarahkan pada penggunaan pendekatan longitudinal. Manfaat terhadap produktivitas baru tampak setelah periode partisipasi yang konsisten.

Penelitian berikutnya juga perlu mempertimbangkan variabel mediasi seperti motivasi kerja, kesejahteraan psikologis, dan kepuasan kerja sebagai faktor yang mungkin menjelaskan lemahnya hubungan langsung antara olahraga dan kinerja. Selain itu, penggunaan data objektif seperti catatan kehadiran, evaluasi kinerja tahunan, dan tingkat absensi sakit dapat meningkatkan validitas hasil penelitian. Konteks industri juga perlu diperluas karena dinamika olahraga di sektor asuransi kemungkinan berbeda dengan sektor lain seperti manufaktur, pendidikan, atau pemerintahan. Pendekatan kualitatif juga penting untuk menggali makna subjektif dan dimensi budaya organisasi yang kerap luput dari metode kuantitatif.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat keikutsertaan karyawan dalam program olahraga perusahaan berhubungan positif dengan kinerja kerja. Karyawan yang lebih rutin, konsisten, dan memiliki motivasi tinggi dalam mengikuti kegiatan olahraga seperti lari, bersepeda, dan badminton cenderung memiliki kinerja yang lebih baik pada aspek kualitas, efektivitas, dan tanggung jawab kerja. Hasil analisis deskriptif memperlihatkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat keikutsertaan pada kategori sedang hingga tinggi (rata-rata skor 3,8), sedangkan tingkat kinerja kerja berada pada kategori tinggi (rata-rata skor 4,1). Pola ini mengindikasikan bahwa aktivitas olahraga yang teratur dan terfasilitasi dengan baik berperan dalam meningkatkan kebugaran fisik, keseimbangan emosional, serta produktivitas kerja. Implikasi utama penelitian ini adalah pentingnya integrasi program olahraga ke dalam budaya perusahaan sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja sumber daya manusia. Manajemen disarankan untuk mempertahankan dan memperluas program olahraga rutin dengan memperhatikan keberagaman aktivitas, intensitas, dan dukungan fasilitas agar partisipasi karyawan semakin merata. Penelitian lebih lanjut diharapkan dapat memperluas konteks dengan memasukkan berbagai industri, memasukkan variabel mediasi seperti motivasi atau kesejahteraan psikologis, dan menggunakan data objektif untuk mendukung bukti empiris tentang bagaimana aktivitas fisik memengaruhi kinerja kerja di berbagai sektor industri.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amrani, M., Rachid, C., Bouzaouit, A., & Verzea, I. (2020). Well-being at work: A lever for sustainable performance in workplace. <https://doi.org/10.37190/MS202707>.
- Andriansyah, H., & Suhartono, A. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kemenpora RI. *Jurnal Riset Administrasi Publik Indonesia*, 3(2), 77–88. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/view/571>.
- Arsid, A., & Sutoro, M. (2022). Optimalisasi peran disiplin dan pelatihan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i1.440>.
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Indeks pembangunan kesehatan masyarakat Indonesia*. <https://www.bps.go.id/indicator/30/1061/1/aktivitas-fisik-penduduk.html>.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Multiple levels in job demands–resources theory: Implications for employee well-being and performance. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being*. Salt Lake City, UT: DEF Publishers. <https://www.nobascholar.com/chapters/52/download.pdf>
- Chairani, A., & Khair, H. (2022). Pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara dimediasi oleh disiplin kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan. *Jesya*. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.741>.
-

- Gustiawati, R., & Kurniawan, F. (2023). *Peran Fisiologi Olahraga dalam Meningkatkan Kebugaran Fisik dan Kesehatan Mental*. Multilateral: Jurnal Pendidikan Jasmani dan Olahraga. <https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/multilateralpjkr/article/view/20992>.
- Hafid, S., Rahman, N., & Yusuf, A. (2023). Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga. **Jurnal Ekonomi dan Bisnis Ekspansi*, 15(1), 56–67. <https://ejournal.ung.ac.id/index.php/JEBE/article/view/18683>.
- Halkos, G., Moll De Alba, J., & Todorov, V. (2021). Analyzing manufacturing sector and selected development challenges: A panel data analysis. *Energy*. <https://doi.org/10.1016/J.ENERGY.2021.121253>.
- Ikhlas, R., & Alfian, M. (2023). Disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata, Budaya dan Olahraga Solok Selatan. *Jurnal Armada Manajemen*, 4(2), 99–110. <https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/armada/article/view/993>.
- Irawan, T. T., & Alilah, N. (2024). Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bogor. *Jurnal NAMARA*, 5(2), 22–31. <https://namara-feb.unpak.ac.id/index.php/namara/article/download/202/202>.
- Jusup, S. M. (2021). Pengaruh keterlibatan kerja dan kemampuan kerja terhadap organizational citizenship behavior pegawai. *Nobel Management Review*, 12(1), 17–25. <https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/NMaR/article/download/2390/1166>.
- Meria, L., Julianingsih, D., & Ruhayat, I. (2022). Peran pelatihan dan keterikatan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada industri telekomunikasi. *Technomedia Journal*, 6(1), 45–52. https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Journal-24659-11_2580.pdf
- Prabatha, D. K. (2020). Pengaruh kualitas layanan dan kepuasan pada kegiatan event olahraga perusahaan repetitif terhadap kebahagiaan karyawan PT Pertamina (Persero) Refinery Unit VI Balongan. [Skripsi, President University]. President University Repository. <http://repository.president.ac.id/handle/123456789/3702>.
- Putri, N. A., & Meryawan, I. M. (2024). Peran stres kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja ASN Dinas Pemuda dan Olahraga Gianyar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Indonesia*, 7(1), 88–100. <https://jurnal.usi.ac.id/index.php/JEUSI/article/view/668>.
- Saleh, S., Ananta, N., & Ansar, W. (2025). Partisipasi dalam kegiatan Sport Day terhadap employee engagement di CV Ruang Karya Indonesia. *SJPM: Scientific Journal of Public Management*, 2(3), 115–124. <https://journal.scitechgrup.com/index.php/sjpm/article/download/397/402>.
- Setyawati, D., & Cori, H. (2022). Etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bekasi. *Jurnal Pandita*, 5(1), 45–54. <https://ejournal-fia.unkris.ac.id/index.php/pandita/article/view/54>.
- World Health Organization (WHO). (2022). *Mental health and work: Policy brief*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>.