PENGARUH TIME DEMAND OF WORK TERHADAP STRES KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Study pada karyawan Cv. Indosukses Jaya Makmur Pasuruan)

Deni Safitri[1], Nur Ajizah[2]
safitrideni21@gmail.com[1], azizah@yudharta.ac.id[2]
Universitas Yudharta Pasuruan

Abstrak

Berdasarkan hasil observasi awal bahwa karyawan Cv indosukses jaya makmur pasuruan menunjukkan bahwa karyawan stress kerja karena adanya tuntutan kerja (time demand of work) Seiring dengan perubahan manajemen baru sekaligus dilakukan pembenahan dan pengembangan terhadap segala aspek manajemen perusahaan Karena adanya persaingan yang ketat pada perusahan perusahan minuman yang ada, Perusahaan menuntu karyawan CV. Indosukses jaya makmur Pasuruan harus mempertahankan kinerja karyawan agar tetap meningkat. Dorongan kegiatan operasional perusahaan menuntut memberikan pelayanan terbaik kepada suplayer juga menyebabkan tuntutan waktu kerja karyawan yang berat dan adanya tuntutan dari perusahaan untuk kinerja karyawan yang harus tetap meningkat seringkali mengakibatkan stres kerja sehingga dapat berdampak terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menerapkan Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk mengumpulkan informasi yang dapat diukur secara numerik untuk menganalisis hubungan antarvariabel. Berdasarkan penelitian menunjukan bahwa: 1) Time demand of work terhadap stres kerja memiliki nilai p-value <0.001 dan nilai Path Coefficient adalah 0.642 yang menunjukkan pengaruh positif. 2) time demand of work terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai p-value 0.003 dan nilai Path Coefficient adalah 0.270 yang menunjukkan pengaruh positif. 3) Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai p-value <0.001, dan nilai Path Coefficient adalah 0.666 yang menunjukkan pengaruh positif.Maka dapat di simpulkan bahwa variabel Time demand of work (X1) memberikan pengaruh positif signifikan terhadap Stres Kerja (Y1), Time demand of work (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y2), Stres Kerja (Y1) memberikan pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y2).

Kata Kunci: Time demand of work, stress kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

Based on the results of initial observations, the employees of CV Indosukses Jaya Makmur Pasuruan showed that employees were stressed at work due to work demands (time demand of work). Along with changes to new management, all aspects of company management were simultaneously being improved and developed due to intense competition in beverage companies. existing, the Company demands CV employees. Indosukses jaya prosperous Pasuruan must maintain employee performance so that it continues to improve. The drive for company operational activities demanding to provide the best service to suppliers also causes heavy demands on employee working time and demands from the company for employee performance to continue to increase, often resulting in work stress which can have an impact on employee performance. This research applies a quantitative approach aimed at collecting information that can be measured numerically to analyze relationships between variables. Based on research, it shows that: 1) Time demand of work on work stress has a p-value <0.001 and the Path Coefficient value is 0.642 which shows a positive influence. 2) time demand of work on employee performance has a p-value of 0.003 and the Path Coefficient value is 0.270 which shows a positive influence. 3) Job Stress on Employee Performance has a p-value <0.001, and the Path Coefficient value is 0.666 which shows a positive influence. So it can be concluded that the Time demand of work variable (X1) has a significant positive influence on Job Stress (Y1), Time demand of work (X1) has a significant positive effect on Employee Performance (Y2), Job Stress (Y1) has a significant positive effect on Employee Performance (Y2)

Keywords: *Time demand of work, work stress, employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian penggerak perusahaan yang berpotensi untuk berkembang dan aktif mendorong produktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk mengolahnya dengan baik agar tercapai keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan dan kemampuan organisasi perusahaan. Pada dasarnya perusahaan harus membentuk kinerja karyawan yang tinggi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh time demand of work terhadap stress kerja dan kinerja karyawan di Cv indosukses jaya makmur pasuruan, bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh time demand of work, serta bagaimana time demand of work dan stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Meskipun banyak penelitian telah dilakukan mengenai pengaruh time demand of work terhadap stress kerja dan kinerja karyawan, Kinerja menurut Mangkunegara (2021) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Wickramsinghe dalam Hasanah dan Suharnomo (2016) mengartikan bahwa Time Demand of Work (tuntutan waktu bekerja) adalah tingkat tinggi rendahnya waktu yang digunakan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaanya. Menurut Robbins dalam Oemar (2017) stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya, Stres kerja juga dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Penelitian ini penting karena memberikan wawasan yang relevan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia, dengan memahami dampak pengaruh time demand of work terhadap stress kerja dan kinerja karyawan. Perusahaan dapat merancang kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktifitas karyawan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap literatur yang ada. Pada penelitian ini, analisis data yang digunakan yaitu uji statistik deskriptif dan uji statistik inferensial. Populasi dalam penelitian adalah keseluruhan subjek yakni 98 orang. Penelitian ini mengumpulkan data dari karyawan Cv indosukses jaya makmur melalui survey. Sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan explanatory research dengan menggunakan pendekatan kuantitatif . Explanatory research dalam penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis tentang perngaruh time demand of work terhadap stres kerja dan kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

hasil dari jumlah 98 responden, responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 46 orang atau sebesar 46,9% dari total 98 respoden. Sedangkan responden laki-laki berjumlah 53 orang atau sebesar 53,1% dari total 98 responden. Dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah Laki-Laki sebanyak 53 karyawan dengan persentase 53,1% . Sedangkan sisanya adalah perempuan sebanyak 46 karyawan dengan persentase 46,9 %.

Outer Model

Uji Validitas

diatas menunjukkan nilai hubungan indikator dengan variabel latennya, terdapat beberapa indikator dengan nilai weight yang tidak sesuai dengan ketentuan yaitu

No	Indikator Variabel	Nilai Weight	Nilai P-Value	Keterangan
Time Demand Of Work (X1)				
1	Bekerja dengan waktu yang panjang sampai malam hari	(0.578)	<0.001	Digunakan dalam model
2	Bekerja pada weekend	(0.578)	<0.001	Digunakan dalam model
Stres kerja (Y1)				
1	Tuntutan tugas	(0.313)	<0.001	Digunakan dalam model
2	Tuntutan peran	(0.106)	0.143	Tidak digunakan dalam model
3	Tuntutan antar pribadi	(0.374)	<0.001	Digunakan dalam model
4	Struktur organisasi	(0.401)	<0.001	Digunakan dalam model
5	Kepemimpinan organisasi	(0.311)	<0.001	Digunakan dalam model
Kinerja karyawan (Y2)				
1	Kuantitas	(0.252)	0.005	Tidak digunakan dalam model
2	Kualitas	(0.383)	<0.001	Digunakan dalam model
3	Keandalan	(0.057)	0.284	Tidak Digunakan dalam model
4	Kehadiran	(0.383)	<0.001	Digunakan dalam model
5	Kemampuan bekerjasama	(0.261)	0.003	Tidak Digunakan dalam model

kurang dari 0.30. pada variabel time demand of work(X1) semua indikator telah memenuhi kriteria. pada variabel stres kerja(Y1) yaitu indikator tuntutan peran dengan nilai weight 0.106. pada variable kinerja karyawan (Y2) yaitu indikator kuantitas dengan nilai weight 0.252,indikator keandalan dengan nilai weight

0.057,indikator kemampuan bekerjasama dengan nilai weight 0.261. Maka indikator dari variabel tersebut akan dieliminasi dan model akan diperbarui Kembali. Berikut hasil eksplorasi indikator pada setiap variabel setelah diperbarui:

o	**Indikator Variabel**	**Nilai Weight**	**Nilai P-Value**	**Keterangan**
Time Demand Of Work (X1)				
	Bekerja dengan waktu yang panjang sampai malam hari	(0.578)	<0.001	Digunakan dalam model
	Bekerja pada weekend	(0.578)	<0.001	Digunakan dalam model
Stres kerja (Y1)				
	Tuntutan tugas	(0.313)	<0.001	Digunakan dalam model
	Tuntutan antar pribadi	(0.374)	<0.001	Digunakan dalam model
	Struktur organisasi	(0.401)	<0.001	Digunakan dalam model
	Kepemimpinan organisasi	(0.311)	<0.001	Digunakan dalam model
Kinerja karyawan (Y2)				
	Kualitas	(0.383)	<0.001	Digunakan dalam model
	Kehadiran	(0.383)	<0.001	Digunakan dalam model

Uji Goodness of Fit

Model Fit And Quality Indices	***Value***	***Fit Criteria***	***Result***
Average path coefficient (APC)	0.526 P<0.001	P < 0.05	*Good*
Average R-squared (ARS)	0.578 P<0.001	p < 0.05	*Good*
Average adjusted R-squared (AARS)	0.572 P<0.001	P < 0.05	*Good*
Average block VIF (AVIF)	1.657	*Acceptable if <=5, ideally* <=3.3	*ideally*
Average full collinearity VIF (AFVIF)	3.068	*Acceptable if <=5, ideally <=3.3*	*ideally*
Tonenhaus gof (GoF)	0.557	*Small >=0.1, medium >= 0.25,*	*large*

		large >= 0.36	
Sympson's paradox ratio (SPR)	1.000	*Acceptable if >=0.7, ideally =1*	*ideally*
R-squared contribution ratio (RSCR)	1.000	*Acceptable if >= 0.9, ideally =1*	*ideally*
Statistical Supperession Ratio (SSR)	1000	*Acceptable if >= 0.7*	*acceptable*
Nonlinear Bivariate Causality Direction Ratio (NLBCDR)	1.000	*Acceptable if >= 0.7*	*Acceptable*

Goodness of fit adalah ukuran seberapa baik sebuah model statistik dapat menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang tidak langsung terukur (variabel laten).

Berdasarkan hasil analisis diatas diketahui bahwa nilai fit criteria masing – masing dari Average Path Coefficient (APC), Average R Squared (ARS), Average Adjusted R-Squared (AARS) adalah nilai p value harus <0.05, dengan nilai P-velue yang dihasilkan masing – masing model fit yakni 0.001 maka model dianggap baik.

Sedangkan pada nilai value Average Block VIF (AVIF) dan Average Full Collinearity VIF (AFVIF) masing – masing sebesar 1.657 dan 3.068 dengan kriteria acceptable if <=5, ideally <=3,3, maka dapat disimpulkan bahwa model fit tersebut dianggap ideal.

Uji Hipotesis

No	Hubungan Antara Variabel		Nilai P-Value	Nilai Path Coefficient	Keterangan
1	TDW	SK	<0.001	0.642	Positif signifikan
2	TDW	KK	0.003	0.270	Positif signifikan
3	SK	KK	<0.001	0.666	Positif signifikan

Hasil hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hipotesis 1: Time demand of work berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa koefisien jalur time demand of work terhadap stress kerja memiliki nilai P Value <0.001, maka dapat diartikan bahwa variabel time deman of work berpengaruh signifikan tinggi terhadap stres kerja, dan nilai Path Coefficient adalah 0.642 yang menunjukkan pengaruh positif. Maka arah hubungan time demand of work dan stres kerja adalah positif signifikan kuat. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima.

Hipotesis 2: time demand of work berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa koefisien jalur time demand of work terhadap kinerja karyawan memiliki nilai P-Value 0.003 maka dapat diartikan bahwa variabel time demand of work berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan nilai Path Coefficient adalah 0.270 yang menunjukkan pengaruh positif. Maka arah hubungan time demand of work dan kinerja karyawan adalah positif signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima.

Hipotesis 3: stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa koefisien jalur stres kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai P-Value <0.001 maka dapat diartikan bahwa variabel

stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kierja karyawan, dan nilai Path Coefficient adalah 0.666 yang menunjukkan pengaruh positif. Maka arah hubungan stress kerja dan kinerja karyawan adalah positif signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah di lakukan mengenai pengaruh Time Demand of Work terhadap Stres kerja, dan kinerja Karyawan Maka dapat di simpulkan sebagai berikut :

Time Demand of Work berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Time Demand of work berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja

Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Ade Farhan Fakhnurozi, (2020). "Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat Pt. Pegadaian (Persero)".

AISYAH,dkk (2024). PENGARUH TIME DEMAND OF WORK, WORK LIFE BALAN_CE DAN TUROVER INTENTION TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT PINNACEL APPAREL UNIT 3. BISECER (Business Economic Entrepreneurship), 7.1: 12-24.

Alpin Neksen,dkk juni (2021) dengan judul "Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera"

Anastasi, A., & Urbina, S. (1997). Psychological testing (7th ed.). Prentice Hall.

Anis, N. A. (2023). PENGARUH TIME DEMAND OF WORK, WORK LIFE BALANCE, TURNOVER INTENTION TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi khusus bagian sewing PT. Pinnacle Apparel Unit 3) (Doctoral dissertation, Undaris).

Bollen, K. A. (1989). Structural equations with latent variables. Wiley.

Campbell, D. T., & Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. Psychological Bulletin, 56(2), 81-105.

Cochran, W. G. (1977). Sampling Techniques (3rd ed.). John Wiley & Sons.

Cohen, R. J., & Swerdlik, M. E. (2005). Psychological Testing and Assessment: An Introduction to Tests and Measurement (6th ed.). McGraw-Hill.

Creswell, J. W. (2014). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (4th ed.). Sage Publications.

Dahlan, M. S., Sulaiman, M. A., & Ismail, M. R. (2014). Metodologi Penelitian untuk Ilmu Kesehatan (2nd ed.). Penerbit Universitas Malaya.

Dawson, B., & Trapp, R. G. (2004). Basic & Clinical Biostatistics. McGraw-Hill.

Dwiky Gilang Gumilar,(2020)dengan judul Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Phintraco Sekuritas"

Fisher, R. A. (1925). Statistical Methods for Research Workers. Oliver & Boyd.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. Journal of Marketing Research, 18(1), 39-50.

Gefen, D., Straub, D., & Boudreau, M. C. (2000). Structural equation modeling and regression: Guidelines for research practice. Communications of the Association for Information Systems, 4(1), 1-70.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gofur, A. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT, 3, 295-304.

Gujarati, D. N. (2009). Basic Econometrics (5th ed.). McGraw-Hill Education.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Sage Publications.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). A Primer on Partial Least Squares

Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Sage Publications.
Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Sage Publications.
Hartono Jessie Steven dan Arif Partono Prasetio Januari (2020) "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan".
Hinkle, D. E., Wiersma, W., & Jurs, S. G. (2003). Applied Statistics for the Behavioral Sciences (5th ed.). Houghton Mifflin.
Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1993). LISREL 8: Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language. Scientific Software International.
Jufrizen, dkk. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan), 4(2), 145-165.
Keller, G. (2005). Statistics for Management and Economics (7th ed.). Thomson/South-Western.
Kerlinger, F. N. (1973). Foundation of Behavioral Research. Holt, Rinehart and Winston.
Kerlinger, F. N. (2000). Foundations of behavioral research (4th ed.). Harcourt College Publishers.
Kline, R. B. (2015). Principles and Practice of Structural Equation Modeling (4th ed.). New York: Guilford Press.
Kline, R. B. (2016). Principles and Practice of Structural Equation Modeling (4th ed.). Guilford Press.
Lidya Martha1 , Gregori Prahasta, Januari (2023) dengan judul "Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat".
Mangkunegara, M. A. P., & Hasibuan, M. M. S. (2019). 2.2 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.