

Pengaruh Gender, Hubungan Antar Pekerja/Karyawan dan Kelebihan Jam Kerja Terhadap Stres Kerja Pada CV Sumber Mitra Sukses

Kevin Wijaya¹⁾, Tjong Se Fung²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾kevinoy60@gmail.com

²⁾tjong.sefung@ubd.ac.id

Rekam jejak artikel:

Terima September 2022;
Perbaikan September 2022;
Diterima September 2022;
Tersedia online Oktober 2022;

Kata kunci:
Gender,
Hubungan Antar Pekerja
Jam kerja,
Stress kerja

Abstrak

Dilaksanakan penelitian dengan tujuan untuk melihat sejauh mana dampak yang diberikan gender dan stertess kerja pada kinerja karyawan. Penelitian mengenai analisa stress kerja dan kinerja karyawan Jika dilihat dari karakteristik masalah yang dibahas, penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian dengan variable Pengaruh Gender, Hubungan Antar Pekerja Dan Kelebihan Jam Kerja Terhadap Stres Kerja . Populasi yang ditentukan sebagai subyek dalam penelitian ini mencakup para karyawan CV. Sumber Mitra Sukses yang memiliki hubungan langsung dan mampu memberikan dampak secara langsung dalam proses bekerja. Dari uji yang dilaksanakan diperoleh bahwa hipotesis H1 yang menyatakan tidak adanya hubungan signifikan antara jam kerja dengan stress kerja tidak dapat dibuktikan. Berbeda dengan hipotesis H2 dan H3, pada model pengukuran untuk sampel diterima adanya pengaruh signifikan antara kinerja dengan stres kerja dan pengaruh gender terhadap stres kerja.

I. PENDAHULUAN

Era Globalisasi membuat perusahaan dapat menetapkan sebuah keputusan yang tepat sehingga dapat memenangkan persaingan pada lingkungan industri yang kian ketat dan kompetitif. Ketatnya persaingan yang terjadi menjadikan perusahaan harus meningkatkan data saing sehingga keberlangsungan hidup perusahaan dapat terjaga. Dalam hal tersebut aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan yakni aspek sumber daya manusia, bagaimana sumber daya manusia tersebut mampu memaksimalkan kinerja perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yakni adanya stress kerja yang ditimbulkan oleh banyak faktor salah satunya yakni jam kerja. Jam kerja merupakan sebuah kondisi material serta psikologi yang terdapat dalam sebuah perusahaan

Stres dapat memberi dampak negatif pada kondisi psikologis serta biologis karyawan. Sebagai sumber daya yang menjalankan kegiatan produksi perusahaan, hendaknya tenaga kerja mendapatkan perhatian serta perlindungan. Keduanya memberikan dampak pada kinerja dari karyawan. Karena butuh adanya sistem dalam sebuah perusahaan yang dapat memberikan karyawan perhatian secara khusus pada berbagai kondisi karyawan.

Dalam sebuah usaha, aspek yang sangat penting untuk diperhatikan yakni sumber daya manusia yang mana sering kali dinyatakan dengan aset yang berharga dalam perusahaan, sering kali perusahaan hanya menganggap sumber daya manusia sebagai beban yang harus perusahaan tanggung dan harus selalu ditekan guna agar biaya yang harus dibayarkan atau dikeluarkan perusahaan berkurang akan tetapi pandangan tersebut tentunya tidak tepat.

Beberapa karyawan wanita yang telah berumah tangga sering kali memperoleh tekanan yang cukup dan kurangnya waktu luang yang dimiliki, hal ini dapat menjadi pemicu timbulnya stress. Stress dapat nampak dari fisik serta mental dengan gejala gelisah, tekanan darah meningkat, sakit pada bagian kepala, dan lain sebagainya. Adapun dampak yang diberikan pada tindakan yakni berubahnya kebiasaan tidur, hubungan antar personal yang kurang baik, dan absensi kerja yang mengalami peningkatan. Keseluruhan hal tersebut memberikan dorongan kemunculan tindakan yang dapat membuat kinerja menurun.

Sebagai instrumen yang penting untuk menunjang keberhasilan usaha hendaknya setiap perusahaan berkemampuan dalam mengelola sumber daya manusia dengan baik. Karenanya perlu dilakukan penelitian mengenai berbagai faktor yang memberikan dampak pada kinerja.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Gender

Gender dapat dimaknai dengan sebuah konstruksi sosial yang berkenaan dengan hubungan laki-laki dan juga perempuan yang dikonstruksika dimana keduanya ditempatkan. Dalam kondisi yang nyata, konstruksi tersebut dapat diasosiasikan oleh sebuah kuasa baik kuasa politik, ekonomi ataupun sosial yang mana kuasa selalu memiliki kaitan erat dengan kepemimpinan. Kekuasaan memiliki tugas yang salah satunya yakni tugas kepemimpinan yakni membawa sebuah kelompok menuju masa depan yang baik.

Jam Kerja

Jam kerja ialah bagian yang cukup umum yang hendaknya terdapat dalam sebuah dunia usaha. Jam kerja karyawan secara umum ditetapkan oleh pimpinan dalam sebuah perusahaann yang didasarkan pada kebutuhan perusahaan, aturan yang ditetapkan pemerintah, serta kemampuan karyawan yang bersangkutan. Dari definisi tersebut maka dapat ditetapkan kesimpulan bahwa definisi jam kerja yakni sebuah waktu yang ditetapkan bagi karyawan untuk menjalankan pekerjaan yang selaras dengan apa yang diperlukan.

Stress Kerja

Menurut (Safitri & Astutk 2019, 15) mengatakan bahwa :

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruh emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stress kerja dapat menimbulkan kondisi yang tidak seimbang baik fisik ataupun mental sehingga memberikan dampak pada emosi, cara berfikir, serta kondisi seseorang.

Arwin, Siahaan dkk (2019, 75) mengatakan bahwa :

Gejala stres dibagi dalam tiga yakni fisiologikal yang terdiri atas sakit kepala, sesak nafas, denyut jantung yang mengalami peningkatan. Sedangkan gejala psikologikal terdiri atas kondisi ketegangan, kecemasan, kebosanan, penundaan pekerjaan dan lain sebagainya. Dari paparan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa berbagai gejala stress menimbulkan berbagai gangguan baik secara fisik, psikis ataupun hal lainnya.

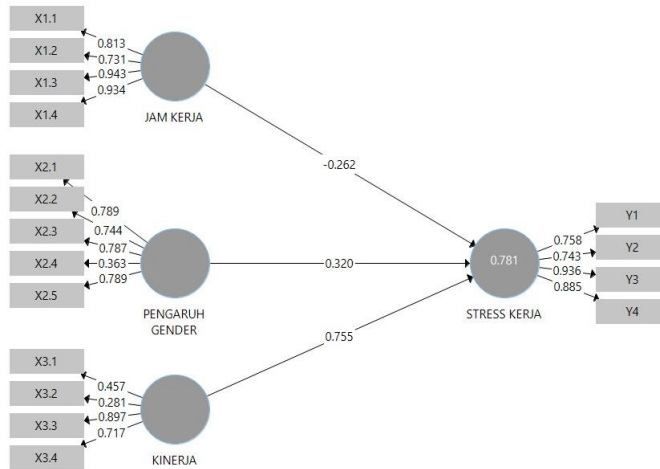
III. METODE

Dipergunakan jenis penelitian deskriptif dengan metode kuantitatif. Dilaksanakan penelitian pada CV Sumber Mitra Sukses. Jenis Dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yakni jenis Primer dan Sekunder dengan populasi dan sampel yakni konsumen traveloka, ditetapkan sampel sebanyak 80 orang karyawan CV Sumber Mitra Sukses yang ditetapkan berdasarkan metode simple random sampling. Dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data yakni kuesioner, observasi, dan wawancara. *Sedangkan* teknik analisis data penelitian ini yakni uji Struktur modelling menggunakan bantuan PLS 3.0.

IV. HASIL

1. Analisis Data

Gambar 1 Model Pengaruh gender, jam kerja dan kinerja terhadap stres kerja



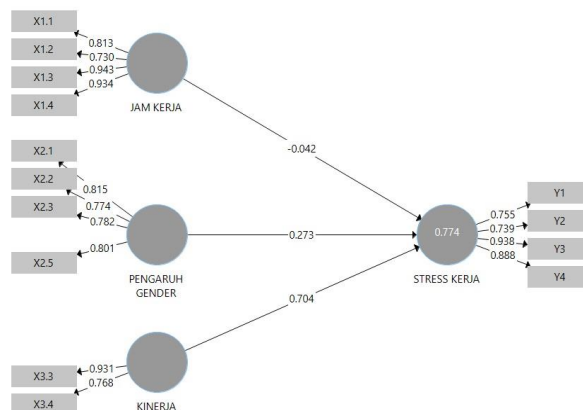
Sumber : Hasil olah data (2022)

a. Evaluasi outer model

Dari model persamaan di atas, akan digunakan 1 model permodelan sampel yaitu seluruh sampel uji. Pada evaluasi ini akan digunakan untuk mengukur *loading factor*, validitas dan reliabilitasnya.

▪ *Loading factor*

Gambar 2 Model evaluasi pengaruh gender, jam kerja dan kinerja terhadap stres kerja



Dari gambar tersebut diperoleh hasil bahwa semua indikator pada sampel uji, telah memiliki nilai *loading factor* yang lebih besar dari 0.7, sehingga disimpulkan bahwa indikator yang tersisa tersebut **memenuhi** persyaratan validitasnya.

▪ **Convergent validity**

Selain menggunakan kriteria *loading factor*, pengujian validitas model juga melihat hasil dari nilai validitas konvergen dengan menggunakan nilai AVE yang diperoleh dari *output* SmartPlus seperti pada tabel berikut,

Tabel 1 Nilai Average Varance Extracted (AVE)

	AVE
	ALL SAMPLES
JAM KERJA	0.684
PENGARUH GENDER	0.771
KINERJA	0.783
STRES KERJA	0.811

Sumber : Hasil olah data (2022)

Hasil di atas menunjukkan keseluruhan variabel pada ketiga model wilayah sampel, berada di atas 0.5, sehingga dapat ditetapkan kesimpulan bahwa validitas konvergen keseluruhan variabel dalam kondisi **baik**.

▪ **Discriminant validity**

Tabel 2 Nilai Kriteria Fornell-Locker

	ALL SAMPLES			
	Jam kerja	Kinerja	Pengaruh gender	Stres
Jam kerja	0.860			
Kinerja	0.228	0.853		
Pengaruh	0.753	0.607	0.794	
Stres kerja	0.324	0.860	0.669	0.834

*) nilai pada arah diagonal dengan huruf tebal merupakan nilai akar AVE

Sumber : Hasil olah data (2022)

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua konstruk telah memenuhi validitas deskriminan yang baik mengingat tiap konstruk berbilai akar AVE yang lebih tinggi dari korelasi yang paling tinggi.

▪ **Composite Reliabilty dan Cronbach's Alpha**

Tabel 3 Nilai Hasil Uji Reliabilitas dan Cronbach's Alpha

	ALL SAMPLES	
	CR	CA
JAM KERJA	0.882	0.984
PENGARUH GENDER	0.649	0.841
KINERJA	0.849	0.872
STRES KERJA	0.857	0.923

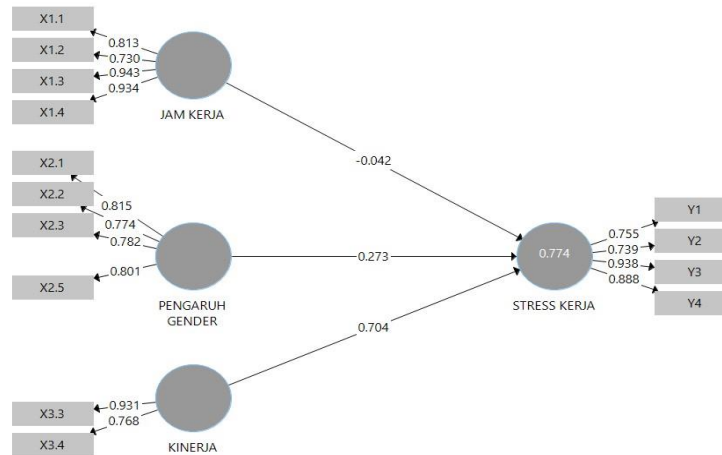
*) CR : *Composite Reliabilty*, CA : *Cronbach's Alpha*

Sumber : Hasil olah data (2022)

Dari tabel tersebut diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai composite reliability lebih dari 0.7 dengan nilai cronbachs alpha >0.6 sehingga dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik.

b. Evaluasi Inner Model

- **Persamaan model pengukuran seluruh wilayah sampel uji**



Gambar .3 Model Standardized Pengukuran untuk seluruh sampel uji
 Sumber : Hasil olah data (2022)

Adapun model pengukuran yang ditetapkan berdasarkan gambar tersebut yakni:

$$\text{Stres Kerja} = 0.704 \text{ Kinerja} + 0.273 \text{ Pengaruh gender} + 0.042 \text{ jam kerja},$$

$$R^2 = 0.774$$

Dari persamaan diatas, ditetapkan kesimpulan bahwa kinerja, gender, dan jam kerja memberikan dampak sebesar 77.4 % pada stres kerja. Sementara sisanya sebesar 22.6% didkung faktor lain yang tidak termuat pada penelitian ini.

2. Uji Hipotesa Parsial

Tabel 4 Path Coeffcen, t-hitung dan Hipotesis Parsial

Hubungan	Koefisien Jalur	t-hitung	Signifikansi	Kesimpulan
ALL SAMPLES				
JAM KERJA → STRES	0.042	0.447	0.655	H1 ditolak
HUBUNGAN PEKERJA → STRES	0.704	12.43	0.000	H3diterima
GENDER → STRES	0.273	2.480	0.013	H2diterima

Sumber : Hasil olah data (2022)

Dari tabel tersebut dapat ditetapkan kesimpulan bahwa tidak ada dampak yang diberikan jam kerja terhadap stress, terdapat dampak yang diberikan hubungan pekerja dan gender dengan stress kerja.

3. Uji Hipotesa Simultan

Adapun berdasarkan rumusan tersebut ditetapkan hubungan kontruk dan diperoleh hasil berikut:

Tabel 5 Hipotesis Simultan Model Pengujian

Hubungan	F hitung	F tabel	Kesimpulan
ALL SAMPLES			
GENDER, HUBUNGAN ANTAR PEKERJA DAN KELEBIHAN JAM KERJA → STRES KERJA	79.958	2.72	H7 diterima

Sumber : Hasil olah data (2022)

Dari tabel tersebut maka dapat ditetapkan kesimpulan bahwa seluruh variabel bebas memberikan dampak pada stress kerja sama bersamaan. Hal tersebut dapat dilihat dengan F-hitung lebih besar dari pada F-Tabel yang dimana nilai F-hitung untuk uji hipotesis simultan ini adalah 79.958 sangat jauh jika dibandingkan dengan F-Tabel dengan angka 2.72.

4. Pengujian Hipotesis

Dari uji yang dilaksanakan diketahui bahwa hipotesis H1 yang menyatakan tidak adanya hubungan signifikan antara jam kerja dengan stres kerja tidak dapat dibuktikan. Hipotesis tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Puryanto (2019) menghasilkan temuan adanya pengaruh yang signifikan dari jam kerja terhadap stres kerja.

Berbeda dengan hipotesis H2 dan H3, pada model pengukuran untuk sampel diterima adanya pengaruh signifikan antara kinerja dengan stres kerja dan pengaruh gender terhadap stres kerja. Memang belum ada yang secara spesifik menempatkan pengaruh gender sebagai variabel penelitian dalam suatu pola interaksi yang dapat mempengaruhi stres kerja. Namun pendekatan penelitian tersebut dapat dijadikan rujukan yang bermanfaat dalam menempatkan pengaruh gender sebagai salah satu variabel ukur dari model penyebab stres kerja. Demikian pula hipotesis H2 yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara kinerja terhadap stres kerja. Hal ini menunjukkan jam kerja dan budaya kerja yang sudah ditentukan dari awal pada saat pekerja akan bekerja sudah diketahui dari awal untuk kinerja yang menjadi bahan utama dalam bekerja jika tidak memiliki kemampuan yang baik lambat laun proses bekerja akan mengalami sebuah hal yang membuat diri si pekerja tidak sanggup untuk melanjutkan proses bekerja kembali.

Secara simultan, jam kerja, kinerja dan pengaruh gender, memberikan pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa hipotesis dapat dibuktikan dalam estimasi model pengukuran ini. Dari penjelasan mengenai pembuktian hipotesis di atas, jika dilihat secara mendetail menunjukkan bahwa dari 77.4% pengaruh yang dapat dijelaskan oleh jam kerja, kinerja dan pengaruh gender. Nilai koefisien jalur masing-masingnya adalah 0.704 antara kinerja terhadap stres kerja, 0.273 antara pengaruh gender terhadap stres kerja dan 0.042 antara jam kerja terhadap stres kerja. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa peran kinerja lebih besar pengaruhnya dibandingkan dengan dua variabel lainnya.

5. Pembahasan

Dari analisa dan pembahasan di atas, diperoleh informasi tentang hasil uji hipotesis parsial dan simultan, yang secara singkat, dapat dijelaskan rangkuman analisis hingga hasilnya sebagai berikut:

Pada pola bekerja ini, yang menunjukkan bahwa secara parsial jam kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap stres kerja. Penjelasan di atas membuktikan bahwa secara jam kerja, kinerja dalam bekerja jauh lebih kuat pengaruhnya dalam penyebab membuat stres secara umum. Namun demikian, jika dilihat secara simultan, seluruh variabel penelitian secara bersamaan, memberi dampak pada stress kerja. Ini membuktikan bahwa, seluruh variabel dalam stres kerja memiliki peran yang signifikan pengaruhnya terhadap stres kerja tersebut. Sehingga dalam komposisi dapat diterapkan untuk menentukan pola yang dibutuhkan oleh para pemangku kepentingan agar didapatkan hasil yang lebih baik. Dengan melihat hasil di atas, penelitian ini diperoleh suatu gambaran, bahwa dalam proses bekerja, selain faktor kinerja, ternyata pengaruh gender juga memiliki pengaruh terhadap stres kerja. Sehingga secara umum dapat dipahami bahwa, sekalipun pengaruh kinerja yang kuat mempengaruhi kehidupan bekerja, namun sisi gender yang telah tumbuh dan diterima dan berdampak dengan kondisi sosial bekerja yang tetap menjaga stres kerja.

V. KESIMPULAN

Ada beberapa faktor yang berkontribusi terhadap stres dalam dunia kerja. Artinya, faktor-faktor yang berkaitan dengan organisasi atau pekerjaan dan faktor-faktor yang berkaitan dengan aspek-aspek lain dari kehidupan individu.

Survei publik ini berfokus pada pertanyaan dan latar belakang pribadi responden. Ini mencakup setidaknya informasi berikut: nama, alamat, jabatan, organisasi usia kerja dan data pribadi lainnya tingkat pendidikan dan sertifikat kompetensi, pengalaman kerja/latar belakang pendapat pribadinya tentang proses kerja. Pendapat pribadi tentang jam kerja dan stres kerja Pemahaman dan kedalaman faktor kerja yang menghasilkan stres kerja.

Pengujian hipotesis model interaksi untuk semua sampel data menunjukkan bahwa hipotesis H1, yaitu tidak ada hubungan yang signifikan antara jam kerja dengan beban kerja, tidak dapat dibuktikan. Berbeda dengan hipotesis H2 dan H3, model pengukuran sampel mempertahankan pengaruh yang signifikan antara kinerja dan beban kerja, dan pengaruh gender terhadap beban kerja. Faktanya, belum ada yang secara eksplisit memasukkan pengaruh gender sebagai variabel studi pola interaksi yang dapat mempengaruhi stres kerja. Namun, pendekatan penelitian ini dapat menjadi referensi yang berguna untuk menempatkan pengaruh gender sebagai salah satu variabel yang diukur dalam model stres kerja.

Pada saat yang sama, jam kerja, kinerja, dan pengaruh gender memiliki dampak yang signifikan terhadap beban kerja. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam estimasi model pengukuran ini dapat dibuktikan dengan uji hipotesis simultannya secara Bersama sama hipotesis dapat diterima Hipotesis ke 4 atau H4.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2014. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu, S.P, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara SEMINAR NASIONAL DAN CALL FOR PAPERSUNIBA 2014 93 Imam
- Ghozali (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*. Edisi 10 Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI.
- Mathis, Dan Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Yogyakarta
- Noor, N. N. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Jasaraharja (Persero) Cabangjawatimur Di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*|Vol. 31 No. 1 Februari 2016, 9-15.
- Rahmawanti, Dkk. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior Global Edition*. (Edition 15). Harlow: Pearson Education Limited.
- Sudaryono. 2017. *Metodologi Penelitian*. Edisi 1. Rajawali Pers. Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Cet. Ke-26. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. 2003. *Metode Peneliiian Bisnis*. Bandung. Pusat Bahasa Depdiknas.