

**ANALISIS PENGARUH KETIDAKFLEKSIBELAN JAM
KERJA, BEBAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI
OLEH STRESS KERJA**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Oleh :
NOVITA PUSPITASARI
B 100180500**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2022**

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH ANALISIS KETIDAKFLEKSIBELAN JAM KERJA, BEBAN
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
YANG DIMEDIASI OLEH STRESS KERJA

PUBLIKASI ILMIAH

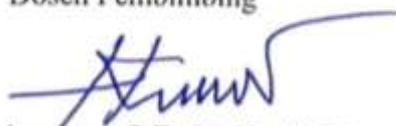
Oleh:

NOVITA PUSPITASARI

B100180500

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen Pembimbing



(Kussudyarsana, S.E., M.Si., Ph.D)

NIK.828

HALAMAN PENGESAHAN

**ANALISIS PENGARUH KETIDAKFLEKSIBLEAN JAM KERJA, BEBAN
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
YANG DIMEDIASI OLEH STRESS KERJA**

Oleh:

NOVITA PUSPITASARI

B100180500

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Kamis, 30 Juni 2022

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji

1. Nur Achmad, S.E.,M.Si, CIQnR.
(Ketua Dewan Penguji)

()

2. Kussudyarsana, S.E.,M.Si.,Ph.D.
(Anggota I Dewan Penguji)

()

3. Muhammad Solahudin, S.E., M.Si.,Ph.D.
(Anggota II Dewan Penguji)

()

Mengetahui,

Dekan Fakultas ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Prof. Dr. H. Agustus S, S.E., M.Si.)

NIK 829

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 30 Juni 2022

Penulis



NOVITA PUSPITASARI

B 100180500

ANALISIS PENGARUH KETIDAKFLEKSIBLEAN JAM KERJA, BEBAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH STRESS KERJA

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung antara ketidakfleksibelan jam kerja, beban dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maupun pengaruh tidak langsung dari ketidakfleksibelan jam kerja, beban dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT Solo Murni dan sampel yang diteliti sebanyak 98 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus solvin. Teknik analisis data yang digunakan adalah SEM-PLS yang perhitungannya dibantu oleh program smart-PLS3.2.9. Analisis model dilakukan dengan analisis outer model dan inner model. Hasil menunjukkan bahwa Ketidakfleksibelan jam kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan beban kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan tetapi berpengaruh positif terhadap stres kerja. Hasil mediasi menunjukkan bahwa stres kerja hanya mampu memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : ketidakfleksibelan jam kerja, beban kerja, stres kerja, kinerja karyawan

Abstract

This study aims to determine the direct effect of inflexibility of working hours, workload and work environment on employee performance, as well as the indirect effect of inflexibility of working hours, workload and work environment on employee performance through work stress. The population of this study were employees of PT Solo Murni and the sample studied was 98 respondents. The sampling technique used the solvin formula. The data analysis technique used is SEM-PLS whose calculations are assisted by the smart-PLS3.2.9 program. model analysis is done by analyzing the outer model and inner model. The results show that the inflexibility of working hours and work stress have a positive effect on employee performance, while workload and work environment have no effect on employee performance but have a positive effect on work stress. Mediation results show that work stress is only able to mediate workload on employee performance.

Keywords: inflexibility of working hours, workload, work stress, employee performance

1. PENDAHULUAN

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang timbul dari interaksi antara manusia dengan pekerjaan dan ditandai dengan perubahan manusia yang memaksa mereka menyimpang dari fungsi normalnya. Menurut Hasibuan (2014) menyatakan

bahwa stress kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbang nya keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Stress kerja terjadi karena adanya tuntutan dan tekanan yang berlebih dari tugas yang diberikan perusahaan. Semakin tinggi stress kerja karyawan maka semakin buruk juga dampaknya ke kinerja karyawan dan dapat menghambat tujuan dan perkembangan perusahaan. Menurut Shimazu & Kosugi (2003) faktor lain yang berkontribusi untuk menciptakan stress kerja adalah jumlah jam kerja yang panjang dengan waktu istirahat yang pendek dan banyak tuntutan pekerjaan, stress kerja dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan dalam berbagai sektor pekerjaan.

Di sektor industri, tekanan kerja dari atasan mempengaruhi pekerja untuk menjadi frustrasi, yang mengakibatkan tingginya *turnover* pada perusahaan. Kemudian di sektor perbankan, penyebab stress kinerja pekerja menurun dan mempengaruhi penghargaan. Kenyamanan dan kesehatan mental pekerja, termasuk perlindungan dari cedera dan gangguan kesehatan akibat sakit fisik atau emosional, merupakan tuntutan finansial, karena banyak karyawan yang mengalami stress, yang berdampak pada kontra produksi hasil kerja dan kualitas dari kehidupan pekerja. Stress kerja merupakan suatu kondisi yang timbul dari interaksi antara manusia dengan pekerjaan dan ditandai dengan perubahan manusia yang memaksa mereka menyimpang dari fungsi normalnya Berdasarkan teori teori diatas, stress kerja dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor pekerjaan. Di sektor industri, tekanan kerja dari atas mempengaruhi pekerja menjadi frustrasi, yang mengakibatkan tingginya turnover di perusahaan. Tuntutan target produksi untuk menjaga kepuasan pelanggan menciptakan beban kerja yang meningkat pada waktu tertentu sehingga menimbulkan stress kerja pada karyawan untuk memenuhi kualitas dan kuantitas produksi. Indikator beban kerja menurut Hart dan Staveland adalah faktor tuntutan tugas/pekerjaan, usaha/kerja, dan prestasi. Tekanan kerja yang terus menerus dapat menyebabkan penurunan produktivitas karyawan sebagai akibat dari kelelahan fisik dan mental. Tingkat Produktivitas yang rendah berdampak tidak tercapainya target produksi

2. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dikarenakan data yang akan diolah merupakan data-data yang dapat dianalisis menggunakan analisis statistik dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh antar variabel yang diteliti. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan sumber data primer yang didapatkan dari hasil angket yang telah diisi oleh karyawan PT Solo Murni sebagai responden. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pt Solo Murni yaitu sebanyak 125 orang dan diambil sampel menggunakan rumus slovin dan didapatkan hasil sebesar 98 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis Structural Equation Model (SEM) dengan Partial Least Square (PLS).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Analisis

Tabel 1. *Average Variant Extracted (AVE)*

Variabel	AVE	Keterangan
Jam Kerja Tidak Efektif	0.543	Valid
Beban Kerja	0.622	Valid
Lingkungan Kerja	0.621	Valid
Stress Kerja	0.606	Valid
Kinerja Karyawan	0.597	Valid

Sumber : Analisis Data Primer, 2022

Indikator dikatakan valid apabila memiliki nilai AVE lebih dari 0,5. Dari data di atas dapat dilihat bahwa masing-masing variabel dalam penelitian memiliki nilai AVE lebih dari 0,5 oleh sebab itu setiap variabel memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

Tabel 2. *Outer Loading*

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Ketidakfleksibelan jam kerja (X1)	JTF 1	0.661	<i>Valid</i>
	JTF 2	0.642	<i>Valid</i>
	JTF 3	0.801	<i>Valid</i>
	JTF 4	0.719	<i>Valid</i>
	JTF 5	0.840	<i>Valid</i>
Beban Kerja (X2)	BK 1	0.824	<i>Valid</i>
	BK 2	0.861	<i>Valid</i>
	BK 3	0.720	<i>Valid</i>
	BK 4	0.741	<i>Valid</i>
Lingkungan Kerja (X3)	LK 1	0.802	<i>Valid</i>

Stres Kerja (Z)	LK 2	0.729	<i>Valid</i>
	LK 3	0.831	<i>Valid</i>
	SK 1	0.724	<i>Valid</i>
	SK 2	0.848	<i>Valid</i>
	SK 3	0.689	<i>Valid</i>
	SK 4	0.796	<i>Valid</i>
Kinerja Karyawan (Y)	SK 5	0.815	<i>Valid</i>
	SK 6	0.788	<i>Valid</i>
	KK 1	0.669	<i>Valid</i>
	KK 2	0.814	<i>Valid</i>
	KK 3	0.835	<i>Valid</i>
	KK 4	0.770	<i>Valid</i>
	KK5	0.696	<i>Valid</i>
	KK6	0.801	<i>Valid</i>
	KK7	0.808	<i>Valid</i>

Sumber : Data Analisis Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas, diketahui bahwa masing-masing indikator dari setiap variabel pada penelitian ini dapat dikatakan valid karena memiliki nilai *outer loading* lebih dari 0,7 dan lebih dari 0,6 dianggap cukup.

Tabel 3. *Cronbachs Alpha*

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Ketidakfleksibela jam kerja	0.825	<i>Reliable</i>
Beban Kerja	0.807	<i>Reliable</i>
Lingkungan Kerja	0.700	<i>Reliable</i>
Stres Kerja	0.870	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan	0.887	<i>Reliable</i>

Sumber : Data Analisis Primer, 2022

Dari data pada tabel diatas, nilai Cronbach's Alpha dan *composite reliability* dari masing-masing variabel lebih dari 0,7 sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut dapat dikatakan *reliable* atau memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Tabel 4. *Colinery Statistic (VIF)*

Variable	Kineja Karyawan (Y)	Stres Kerja (Z)	Keterangan
Ketidakfleksibelan jam kerja	1.300	1.289	<i>Non Multikolinieritas</i>
Beban Kerja	1.659	1.423	<i>Non Multikolinieritas</i>
Lingkungan Kerja	1.321	1.136	<i>Non Multikolinieritas</i>
Stres Kerja	1.606		<i>Non Multikolinieritas</i>

Sumber : Data Analisis Primer,2022

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel dalam penelitian ini memiliki nilai $< 0,5$ maka semua indikator dalam penelitian ini tidak memiliki masalah multikolinierity.

Tabel 5. *R-Square*

Model	R Square	R square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.312	0.282
Stres Kerja	0.377	0.358

Sumber: Data Analisis Primer, 2022

Melalui tabel diatas diatas dapat dilihat nilai R-square, nilai tersebut menunjukkan bahwa 37,7 % variabel minat kerja dipengaruhi oleh variabel efikasi diri dan motivasi kerja, sedangkan sisanya 62,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang diteliti.

Nilai Q-Square diperoleh melalui perhitungan sebagai berikut :

$$: Q\text{-square} = 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] = 1 - [(1 - 0,312) \times (1 - 0,377)] \\ = 1 - [(0,688) \times (0,623)] = 1 - 0,428 = 0,572$$

Berdasarkan perhitungan diatas didapatkan nilai Q-square sebesar 0,572 artinya tingkat keberagaman model yang diajukan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya sebesar 0,572 atau 57,2% dan sisanya 42,8% masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini dapat dinyatakan memiliki *goodness of fit* yang baik.

Tabel 6. *Output Model Fit*

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.111	0.111
d_ ULS	3.997	3.977
d_ G	1.933	1.933
Chi- Square	880.367	880.367
NFI	0,511	0.511

Sumber ; Data Analisis Primer, 2022

Dari tabel diatas nilai NFI kurang dari 0,9 yaitu sebesar 0,511 yang mendekati 1 sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut dapat dikatakan lemah atau kurang fit. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*).

Tabel 7. *Path Coeffisien*

Hubungan Variabel	Original Sample (O)	T statistic (O/STDEV)	P Values	Keterangan
(X1) -> (Y)	0.438	4.588	0.000	Positif Signifikan
(X1) -> (Z)	0.084	0.780	0.436	Tidak Berhubungan
(X2) -> (Y)	- 0.207	1.695	0.091	Tidak Berhubungan
(X2) -> (Z)	0.383	3.328	0.001	Positif Signifikan
(X3) -> (Y)	-0.151	1.026	0.305	Tidak Berhubungan
(X3) -> (Z)	0.339	2.915	0.004	Positif Signifikan

(Z) -> (Y)	0.430	3.432	0.001	Positif Signifikan
------------	-------	-------	-------	--------------------

Sumber : Data Analisis Primer, 2022

Tabel 8. *Spesific indirect Effect*

Indirect Effect	Original Sampel (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Value	Keterangan
LK-> SK -> KK	0.146	1.824	0.069	Tidak Berhubungan
BK -> SK -> KK	0.165	2.710	0.007	Positif Signifikan
JTF -> SK -> KK	0.036	0.711	0.477	Tidak Berhubungan

Sumber : Data Analisis Primer, 2022

3.2 Pembahasan

Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai t statistik sebesar 4.588 dan P value <0.05 yaitu sebesar 0.000 yang menyatakan bahwa jam kerja tidak fleksibel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga **H1 diterima**. Jam kerja tidak fleksibel adalah sistem pengaturan kerja yang memberi lebih banyak kebebasan kepada karyawan dalam mengatur jam kerja mereka. Banyak manfaat yang didapat jika menggunakan sistem jam kerja fleksibel bagian paling umum yang harus ada pada sebuah perusahaan. Jam kerja karyawan umumnya ditentukan oleh pemimpin perusahaan berdasarkan kebutuhan perusahaan, peraturan pemerintah, kemampuan karyawan bersangkutan. Jam kerja merupakan hal yang berkaitan erat antara karyawan dengan perusahaan dan pekerjaan mereka. Dengan ini dapat dilihat bahwa jam kerja yang fleksibel merupakan salah satu solusi bagi karyawan untuk dapat menjalankan perannya di lingkungan pekerjaan dan lingkungan keluarga dengan seimbang. Dengan adanya jam kerja yang fleksibel karyawan dapat fokus dalam menjalankan tuntutan pekerjaannya, sehingga tuntutan peran sebagai pekerja dapat terpenuhi dengan baik. Jika Jam kerja semakin baik, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan di PT. Solo Murni Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Abid dan Barech (2017) yang menyatakan bahwa jam kerja yang fleksibel memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai t statistik sebesar 0.780 dan P value <0.05 yaitu sebesar 0.436 yang menyatakan bahwa jam kerja tidak fleksibel tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja,

sehingga **H2 diterima**. Jam kerja yang fleksibel diketahui membuat karyawan menjadi lebih efisien dan termotivasi. Selain itu, sistem jam kerja yang fleksibel ternyata diketahui dapat menghindarkan karyawan dari stres kerja. Keuntungan yang dirasakan karyawan dalam jam kerja fleksibel adalah memberikan kebebasan karyawan untuk menentukan jam produktif atau terbaiknya dalam bekerja dengan suasana yang lebih nyaman. Membiarkan pekerja untuk memulai atau mengakhiri hari kerja lebih awal atau lambat dapat mengurangi stres kerja serta Fleksibilitas Jam kerja dapat menurunkan konflik antara pekerjaan dan keluarga, menurunkan stres kerja yang dapat mempengaruhi performa individu, yang juga dapat mengakibatkan berkurangnya *intent to live* karyawan dan akhirnya menjadi *turn over*. Hasil penelitian ini sejalan dengan Sedangkan penelitian Kattenbach et al., (2012) menyatakan bahwa jam kerja yang fleksibel

Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai t statistik sebesar 1.695 dan P value <0.05 yaitu sebesar 0.091 yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga **H3 ditolak**. Beban Kerja adalah suatu perbedaan antar kapasitas dan kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Kemampuan kerja setiap manusia bersifat mental dan fisik sehingga setiap individu memiliki tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Mengingat pada dasarnya beban kerja juga memiliki peran dalam kinerja karyawan. Secara umum dapat dikatakan bahwa beban kerja semakin tinggi maka kinerja semakin rendah, sebaliknya beban kerja semakin rendah maka kinerja semakin meningkat (tinggi). Namun sesuai dengan hasil penelitian terhadap karyawan pabrik solo murni yang memiliki beban kerja belum tentu memiliki kinerja karyawan yang buruk begitu pula sebaliknya. Hubungan negatif antara kelebihan beban kerja dan kinerja karyawan juga didukung oleh Bojke (2015), yang menemukan bahwa kelebihan beban kerja kualitatif dan kuantitatif bertanggung jawab atas penurunan kinerja pegawai.

Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai t statistik sebesar 3,328 dan P value <0.05 yaitu sebesar 0.001 yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan, sehingga **H4 diterima**. Beban Kerja adalah merupakan volume atau jumlah pekerjaan yang

dimiliki oleh seorang karyawan. Oleh karena itu beban kerja perlu dikelola agar tidak menimbulkan stres yang berlebihan, stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antar individu dan lingkungan. Hasil pada penelitian ini juga menyempurnakan penelitian Kasmarani (2012) bahwa didapatkan hasil adanya hubungan beban kerja di tempat kerja dengan stres kerja, artinya semakin berat beban kerja di tempat kerja maka semakin tinggi tingkat kelelahan kerja.

Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai t statistik sebesar 1.026 dan P value <0.05 yaitu sebesar 0.305 yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga **H5 diterima**. Lingkungan Kerja adalah lingkungan yang ada di sekitar pekerja atau semua yang menginginkan seseorang yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam pekerjaan di lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dapat mengurangi semangat dan kegairahan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai t statistik sebesar 2915 dan P value <0.05 yaitu sebesar 0.004 yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres kerja Karyawan, sehingga **H6 diterima**. Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam pekerjaan termasuk pengaturan pencahayaan, kontrol kebisingan, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Kondisi ini bukan menyangkut keadaan fisik, melainkan berhubungan dengan suasana psikologis ditempat kerja. Suasana lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan bekerja secara optimal, dan terhindar dari stres kerja. Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan atau instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan.

Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai t statistik sebesar 3.432 dan *P value* <0.05 yaitu sebesar 0.001 yang menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga **H7 diterima**. Stres kerja menurut Siagian (2009) adalah suatu kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaannya maupun lingkungan di luar pekerjaannya. Stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas yang tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas dan tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres. Hasil penelitian sejalan dengan Higgins dalam Umar (2011:259) berpendapat bahwa terdapat hubungan langsung antara stres kerja dan kinerja karyawan.

Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai t statistik sebesar 0.711 dan *P value* <0.05 yaitu sebesar 0.077 yang menyatakan bahwa jam kerja tidak fleksibel melalui stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan., sehingga **H8 diterima**. Dengan Jam kerja tidak fleksibel. Fleksibilitas kerja ini adalah salah satu usaha untuk menghadapi persaingan dan mempertahankan suatu perusahaan atau organisasi. Kebijakan ini bermanfaat mengurangi kemangkiran, meningkatkan produktifitas kerja, mengurangi biaya lembur, dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan Banyak organisasi yang saat ini bereksperimen dengan berbagai susunan kerja yang fleksibel. Susunan ini pada umumnya di maksudkan untuk meningkatkan motivasi, kinerja dan kepuasan dalam bekerja. rasa percaya diri akan meningkat sehingga meningkatkan kepuasan. Sedangkan penelitian Kattenbach et al., (2012) menyatakan bahwa jam kerja yang fleksibel memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbanding berbalik dengan penelitian Kattenbach et al., (2012) yang berjudul “flexible working times: effects on employees' exhaustion,

work-nonwork conflict and job performance” kerja fleksibel memberikan pengaruh yang signifikan negatif terhadap variabel kinerja karyawan.

Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai t statistik sebesar 2.710 dan *P value* <0.05 yaitu sebesar 0.007 yang menyatakan bahwa beban kerja melalui stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga **H9 diterima**. Beban kerja akan mendorong Beban pekerjaan yang terlalu sulit untuk dikerjakan dan teknologi yang tidak menunjang dengan baik sering menjadi sumber stres bagi karyawan. Menurut Lisnayetti dan Hasan Basari (2013) bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai t statistik sebesar 1.824 dan *P value* <0.05 yaitu sebesar 0.069 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja melalui stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga **H10 diterima**. Lingkungan kerja akan mendorong salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, di antaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Musyaddat dkk. (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja. Stres di tempat kerja dapat menjadi masalah serius bagi organisasi maupun karyawan. Salah satu dampak nyata dari stres kerja adalah menciptakan ketidakseimbangan antara kemampuan individu, kebutuhan, dan harapan serta apa yang organisasi minta untuk dilakukan individu (Alkubaisi, 2015).

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dari pengaruh Jam kerja tidak fleksibel, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stres kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Hasil variabel ketidakfleksibelan jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 2) Hasil variabel ketidakfleksibelan jam kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja
- 3) Hasil variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- 4) Hasil variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja
- 5) Hasil variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- 6) Hasil variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja
- 7) Hasil variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- 8) Hasil mediasi menunjukkan bahwa stres kerja tidak mampu memediasi secara positif dan signifikan antara ketidakfleksibelan jam kerja terhadap kinerja karyawan
- 9) Hasil mediasi menunjukkan bahwa stres kerja mampu memediasi secara positif dan signifikan antara beban kerja dan kinerja karyawan
- 10) Hasil mediasi menunjukkan bahwa stres kerja tidak mampu memediasi secara positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti berikutnya agar mendapat hasil yang lebih baik lagi. Penelitian ini merekomendasikan untuk melakukan penelitian lanjutan karena adanya variabel yang tidak berpengaruh secara signifikan. Diharapkan akan ada penelitian selanjutnya dengan model yang lebih baik dan dapat menjelaskan faktor-faktor secara penuh.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, O. A. & Budianto, T. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PERUSAHAAN GAS NEGARA (PERSERO) Tbk SBU DISTRIBUSI WILAYAH I JAKARTA. **3**, (2015).
- Ali, F. The Effect of Job Stress and Job Performance on Employee ' s Commitment. (2018).
- Ali, T., Birhanu, S. & Belete, T. Work-Related Stress and Associated Factors Among Textile Factory Employees in Northwest Ethiopia: A Cross-Sectional Study. (2020).

- Clercq, D. De & Azeem, M. U. Time-related work stress and counterproductive work behavior Invigorating roles of deviant personality traits. (2019). doi:10.1108/PR-07-2018-0241
- Darling, E. J. & Whitty, S. J. A model of projects as a source of stress at work and training. (2019). doi:10.1108/IJMPB-01-2019-0003
- Findings, E., Ahmad, M. M. & Ahmed, N. Job Stresses and Moderating Role of Emotional Intelligence in Improving the Performance of Primary School Teachers , an Empirical Study. (2019). doi:10.5296/jsr.v10i1.13924
- Jan, M. T. Effects of Job Stress on Job Performance & Job Satisfaction. (2015).
- Josephine, A. *et al.* Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT . Trio Corporate Plastic (Tricopla). **5**, (2017).
- Karatepe, O. M. The effects of work overload and work-family conflict on job embeddedness and job performance. (2013). doi:10.1108/09596111311322952
- Komang, N. & Mariatini, S. Work Family Conflict And Work Stress. (2020).
- Lee, Y. Model of Expatriates ' Job Performance Based on Cross-Cultural Adjustment to Work Stress and Work Adaptation. 540–557 (2021). doi:10.4236/tel.2021.113036
- Lestary, L. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. **3**, (2017).
- Li, J., Liu, H. & Heijden, B. Van Der. The Role of Filial Piety in the Relationships between Work Stress , Job Satisfaction , and Turnover Intention : A Moderated Mediation Model. (2021).
- Li, Y. & Zhang, R. Kindergarten teachers ' work stress and work-related well-being : A moderated mediation model. **47**, 1–11 (2019).
- Lu, Y., Hu, X., Huang, X., Zhuang, X. & Guo, P. The relationship between job satisfaction , work stress , work – family conflict , and turnover intention among physicians in Guangdong , China : a cross-sectional study. (2017). doi:10.1136/bmjopen-2016-014894
- Management, J. O. F. PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN PADA KANTOR REKTORAT UNIVERSITAS NUSA CENDANA KUPANG Rocky Abang. **7**, 225–246 (2018).
- Mundhe, E. A Study of Workplace Stress and Work Stress. (2021).
- Nisar, Q. A. & Ahmad, I. Impact of Rewards , Recognition & Job Stress on Job Performance and Job Impact of Rewards , Recognition & Job Stress on Job
- Nur, A., Ahmad, A. & Zakaria, N. Z. Occupational Stress on Job Performance of Office Work- Based Employees in Malaysia ' s Port. (2017). doi:10.6007/IJARBS/v7-i11/3568

- Ornek, O. K. Effects of a work-related stress model based mental health promotion program on job stress , stress reactions and coping profiles of women workers : a control groups study. 1–15 (2020).
- Perez-floriano, L. R. & Gonzalez, J. A. When the going gets tough A moderated mediated model of injury ., (2019). doi:10.1108/IJOA-05-2018-1423
- Prasetyo, R., Purwandari, D. A., Yanuar, T. & Syah, R. The Effect of Customers ' Incivility and Work stress on Job Satisfaction through Burnout. **23**, 390–401 (2021).
- Pt, P., Jiwasraya, A. & Manado, C. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. **6**, (2018).
- Roozeboom, M. C. B., Schelvis, R. M. C., Houtman, I. L. D., Wiezer, N. M. & Bongers, P. M. Decreasing employees ' work stress by a participatory , organizational level work stress prevention approach : a multiple-case study in primary education. **2**, (2020).
- Sari, D. L. *et al.* The effect of job stress to employee performance : Case study of manufacturing industry in Indonesia. **794**, 1–11 (2021).
- Suharno Pawirosumarto, P. K. S. and R. G. The e ff ect of work environment , leadership style , and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts , Indonesia. *Eff. Work Environ. Leadersh. style, Organ. Cult. Towar. job Satisf. its Implic. Towar. Empl. Perform. Parad. Hotel. Resorts, Indones.* (2017). doi:10.1108/IJLMA-10-2016-0085
- Suroso, A. & Soedirman, U. J. Work Stress and Counterproductive Work Behaviour. (2021).
- Trivellas, P. Investigating the link between motivation , work stress and job performance . Evidence from the banking industry . (2015).
- Wu, T., Shen, Q., Liu, H. & Zheng, C. Work stress , perceived career opportunity , and organizational loyalty in organizational change : A moderated mediation model. **47**, (2019).
- Wushe, T., Shenje, J. & Sciences, M. An analysis of the relationship between occupational stress and employee job performance in public health care institutions : A case study of public hospitals in Harare. 1–11 (2016).