

## Analisis Pengaruh Jam Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PNM Mekaar KC Semarang Utara

Bunga Rosa Afilia <sup>1</sup>

Abdul Basid <sup>2</sup>

Rahmat Budi Santoso <sup>3</sup>

Nuswantoro Setyadi Pradono <sup>4</sup>

<sup>1, 2, 3, 4</sup> Program Studi Manajemen, Universitas AKI

### Abstract

This study aims to analyze the effect of working hours and work stress on the performance of employees of PT. PNM Mekaar North Semarang Branch Office. The research sample used is 20 employees. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis. The results showed that working hours had a significant negative effect on employee performance, but work stress had a significant positive effect on employee performance. Working hours at PT. PNM Mekaar North Semarang Branch Office should be more optimal in the future, and the level of work stress must be managed properly.

**Keywords :** *working hours, work stress, employee performance*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh jam kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. PNM Mekaar Kantor Cabang Semarang Utara. Sampel penelitian yang digunakan yaitu sebanyak 20 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jam kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, namun stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penetapan jam kerja pada PT. PNM Mekaar Kantor Cabang Semarang Utara diharapkan agar lebih optimal di masa yang akan datang, sedangkan tingkat stres kerja harus dikelola dengan baik.

**Kata Kunci :** *jam kerja, stres kerja, kinerja karyawan*

\* Corresponding author:

Email: 121200065@student.unaki.ac.id

### PENDAHULUAN

Faktor penggerak utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM). Sementara setiap SDM harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya demi mencapai tujuan yang tepat sasaran. Jika tidak ada SDM yang mumpuni dan memadai secara otomatis perusahaan tersebut tidak dapat berkembang dan gagal dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, SDM merupakan faktor pendukung kelancaran aktivitas suatu perusahaan, karena manusia merupakan tenaga kerja yang dapat tumbuh dan berkembang (Fadhila & Ulfi, 2021).

Ketersediaan SDM tentu memerlukan usaha untuk meningkatkan kualitasnya. Kualitas SDM yang meningkat, diharapkan karyawan juga dapat meningkatkan kinerjanya. Hasil kinerja karyawan berperan penting bagi perusahaan untuk pengambilan keputusan mengenai banyak hal serta berbagai aspek-aspek dalam proses manajemen SDM (Winarno, 2021). Menurut Siregar et al

(2020) kinerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas dari perusahaan. Karena apabila kinerja karyawan buruk maka akan berpengaruh negatif, tetapi apabila kinerja karyawan baik maka akan berpengaruh positif untuk mewujudkan tujuan perusahaan secara optimal.

Jam kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan bagi karyawan. Jam kerja tentu mempengaruhi produktivitas karyawan yang akan berdampak terhadap target perusahaan. Karyawan akan merasakan keuntungan apabila diberi kebebasan dalam menentukan jam produktif atau terbaiknya dalam bekerja sesuai jam kerja yang fleksibel dan suasana yang lebih nyaman (Fanda & Slamet, 2019). Hal ini dipertegas oleh Pasal 77 ayat 1 UU No. 13/2003 tentang ketenagakerjaan yang mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Dari ketentuan jam kerja tersebut, seharusnya perusahaan dapat mematuhi dan menerapkan peraturan yang berlaku terutama pada perusahaan koperasi seperti PNM Mekaar. Namun banyaknya beban kerja karyawan PNM Mekaar seperti penarikan angsuran, visit nasabah PAR dan mencapai target nasabah membuat karyawan harus bekerja diluar jam kerja tanpa adanya upah lembur. Dari jam kerja efektif yang seharusnya hanya 8 jam, dimulai pukul 08.00-16.00. Namun karyawan PNM Mekaar harus bekerja rata-rata 11 jam hampir setiap hari, yaitu pukul 08.00-19.00. Karyawan yang mengeluhkan jam kerja tersebut, perusahaan terus berharap jika pekerjaan dapat selesai pada hari itu, namun kenyataannya karyawan tetap tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah memperhatikan stres kerja. Stres kerja dapat mengganggu ketidakstabilan psikis dan fisik yang berpengaruh pada pikiran dan kondisi karyawan dalam bekerja (Ekhsan & Septian, 2021). Sama halnya menurut Setiyani et al. (2019) stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan serius akan membuat karyawan tertekan, tidak termotivasi dan frustrasi sehingga menyebabkan kinerja karyawan terganggu dan tidak maksimal. Oleh karena itu, apabila karyawan mengalami stres otomatis berpengaruh terhadap hasil kerja atau kinerjanya, sehingga harus dilakukan peningkatan mutu organisasional bagi karyawan. Selain itu, secara psikologis manusia dapat menyelesaikan masalahnya sendiri dalam bekerja, begitu juga dengan karyawan PT. PNM Mekaar diharapkan dapat mengelola stres kerja dengan baik agar kinerja karyawan cenderung stabil atau bahkan meningkat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Penelitian mengenai jam kerja dan stres kerja telah banyak diteliti. Penelitian yang dilakukan oleh Fadhila & Ulfi (2021), Neksen et al. (2021), Siregar et al. (2020), Fanda & Slamet (2019) dan (Setiyani et al., 2019) membahas variabel yang sama yaitu jam kerja tetapi masing-masing penelitian menambahkan variabel lain. Sedangkan penelitian oleh Winarno (2021), Utomo (2019), Heruwanto et al. (2020), Ilham & Prasetyo (2022), Ekhsan & Septian (2021) telah membahas mengenai stres kerja, tetapi masing-masing juga menambahkan variabel lain dalam penelitian.

Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat *research gap* yang membahas tentang pengaruh jam kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan-perusahaan besar, tetapi hanya sedikit penelitian yang meneliti di Koperasi. Maka dari itu, peneliti ingin meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh jam kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di koperasi yang belum pernah diteliti sebelumnya yaitu PT. PNM Mekaar KC Semarang Utara.

Berdasarkan fenomena *gap* dan *research gap*, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh jam kerja dan stres kerja di PT. PNM Mekaar. Kontribusi penelitian yang dihasilkan adalah mencoba memecahkan masalah pada koperasi PNM Mekaar. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh jam kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

## TELAAH LITERATUR

### Jam Kerja

Jam kerja menurut Tulhusnah & Puryantoro (2019) merupakan waktu yang dihabiskan tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Sedangkan menurut Herdiansyah (2021) jam kerja merupakan waktu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan di siang hari maupun malam hari. Sama halnya menurut Setiyani et al. (2019) jam kerja merupakan pengaturan waktu dalam perencanaan tenaga kerja dengan jadwal kerja dan jumlah tenaga kerja yang ada.

Jam kerja yang baik adalah jam kerja yang optimal. Jam masuk kerja diatur tidak terlalu pagi agar karyawan tetap bisa melakukan aktivitas terlebih dahulu. Jam masuk kerja juga diatur tidak terlalu siang agar karyawan tidak merasa malas. Jam pulang kerja juga diatur agar tidak terlalu cepat maupun tidak terlalu lama, agar karyawan tidak kelelahan pada hari itu dan tetap fit untuk bekerja di hari selanjutnya. Jam kerja yang optimal juga memberikan waktu istirahat yang cukup untuk karyawan bisa melakukan pemulihan setelah melakukan pekerjaan.

### Stres Kerja

Menurut Setiyo Utomo (2019) stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi jalan pikiran, emosi, dan kondisi fisik seseorang. Menurut Tulhusnah & Puryantoro (2019) stres kerja merupakan hal yang tidak menyenangkan di tempat kerja berupa gangguan, tekanan dan ketegangan yang berasal dari pihak lain. Dalam Chi (2022) menjelaskan bahwa stres kerja adalah respon alami yang disebabkan oleh faktor eksternal berupa pengalaman positif maupun negatif. Adanya ketidakseimbangan stres kerja disebabkan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya di suatu kondisi pekerjaan yang mampu mempengaruhi daya tahan stres karyawan.

Indikator stres kerja menurut Christy & Amalia (2018) yaitu tuntutan antar pribadi, tuntutan tugas, tuntutan peran, kepemimpinan organisasi dan struktur organisasi. Faktor-faktor penyebab stres kerja dalam penelitian Ilham & Prasetyo (2022) yaitu kemampuan mengatasi stres, kemampuan menghadapi suatu masalah, perbedaan karakteristik setiap karyawan, peran yang berlebihan, ambiguitas peran, konflik peran, keadilan perusahaan, trauma masa lalu, ketidakpuasan kerja, diskriminasi di tempat kerja, psikologis yang rendah, kurangnya kualitas tidur, kurangnya kerjasama antar rekan kerja dan kurangnya motivasi.

### Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tingkat pencapaian kerja oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi serta tidak melanggar hukum (Fadhila & Ulfi, 2021). Menurut Neksen et al. (2021) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kecakapan, usaha dan kesempatan. Sedangkan menurut Jati et al. (2021) mengemukakan bahwa kinerja menunjukkan performa atas pencapaian tugas-tugas yang telah diselesaikan karyawan. Berdasarkan paparan diatas dapat disimpulkan bahwa, kinerja merupakan suatu hasil kerja atau pencapaian seseorang sesuai dengan tugas masing-masing yang dibebankan kepadanya.

Menurut Christy & Amalia (2018) terdapat beberapa indikator kinerja karyawan yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, kemandirian, ketepatan waktu dan efektivitas. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Buulol et al. (2021) yaitu kepuasan kerja karyawan, motivasi karyawan, pendidikan karyawan, kedisiplinan karyawan saat bekerja, ketrampilan atau keahlian karyawan dan sikap etika kerja karyawan.

## **Pengembangan Hipotesis**

### **Pengaruh jam kerja terhadap kinerja karyawan**

Jam kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan bagi karyawan, karena bisa mempengaruhi produktivitas karyawan yang tentunya berdampak pada target yang ingin dicapai oleh perusahaan itu sendiri. Perusahaan yang menerapkan jam kerja tinggi tentunya mengharapkan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya pada hari itu. Namun dengan banyaknya beban kerja, karyawan tetap saja tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Jam kerja yang berlebihan dapat meningkatkan *human error* atau kesalahan kerja dikarenakan karyawan merasa kelelahan dan kurangnya jam tidur.

Penelitian terdahulu oleh Fadhila & Ulfi (2021) hasil menyatakan bahwa jam kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Siregar et al. (2020) menunjukkan bahwa jam kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya penelitian oleh Fanda & Slamet (2019) juga menyatakan bahwa jam kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian terdahulu ditemukan bahwa jam kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan di PT. PNM Mekaar KC Semarang Utara menurun disebabkan oleh tingginya jam kerja, oleh karena itu disusunlah hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Jam kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di PT. PNM Mekaar KC Semarang Utara.

### **Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan**

Stres kerja merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja dapat membantu atau bahkan bisa merusak kinerja karyawan, tergantung seberapa tingkat stres kerja karyawan dari pekerjaan yang dibebankannya. Jika tingkat stres masih dalam batas wajar maka dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan menjadi maksimal. Namun jika tingkat stres terlalu tinggi maka otomatis akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Apabila karyawan tidak mampu mengelola dengan baik stres yang dirasakan maka akan menimbulkan kekhawatiran di masa depan yang berdampak pada kinerja karyawan.

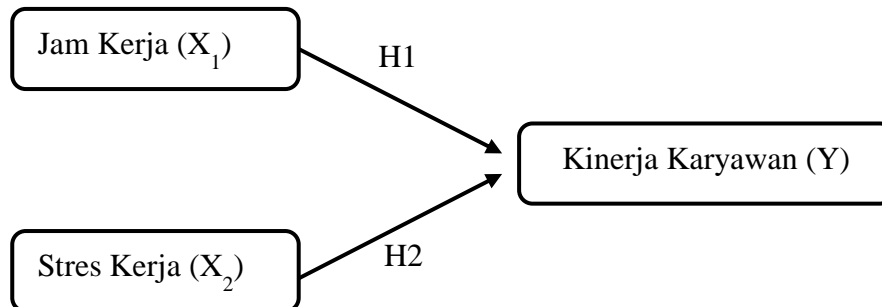
Penelitian terdahulu oleh Utomo (2019) hasil menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Heruwanto et al. (2020) juga menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Sama halnya hasil penelitian Winarno (2021) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lainnya oleh Ekhsan & Septian (2021) menunjukkan bahwa juga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian terdahulu ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan di PT. PNM Mekaar KC Semarang Utara dapat meningkat apabila perusahaan senantiasa memperhatikan dan membantu karyawan dalam mengelola tingkat stres yang dirasakan. Maka dari itu disusunlah hipotesis penelitian sebagai berikut :

H2: Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. PNM Mekaar KC Semarang Utara

### Kerangka Penelitian

Berdasarkan perumusan pengembangan hipotesis, maka kerangka penelitian digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Penelitian

### Hipotesis

Berdasarkan pembahasan dan perumusan hipotesis yang ada dalam hubungan variabel penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1. Jam kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. PNM Mekaar KC Semarang Utara.

H2. Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. PNM Mekaar KC Semarang Utara.

### METODOLOGI

#### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. PNM Mekaar Kantor Cabang Semarang Utara. Karyawan PT. PNM Mekaar Kantor Cabang Semarang Utara memiliki karyawan sebanyak 20 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan metode *total sampling*, artinya seluruh populasi digunakan menjadi sampel. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 20 karyawan PT. PNM Mekaar Kantor Cabang Semarang Utara.

#### Teknik Analisis

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan aplikasi SPSS v25. Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Persamaan analisis regresi berganda ditulis sebagai berikut :

$$KK = \alpha + \beta_1 \cdot JK + \beta_2 \cdot SK$$

Dimana :

- KK = Kinerja Karyawan
- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta_1$  = Koefisien Jam Kerja
- $\beta_2$  = Koefisien Stres Kerja
- JK = Jam Kerja
- SK = Stres Kerja

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Statistik Deskriptif

Hasil statistik deskriptif dari data penelitian sebagai berikut :

**Tabel 1.** Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
JK	20	6	13	8.70	2.055
SK	20	14	22	18.45	2.395
KK	20	16	23	19.75	1.916
Valid N (listwise)	20				

Sumber: Luaran SPSS (2023)

Pada Tabel 1. menunjukkan bahwa statistik deskriptif dari penelitian ini terdapat jumlah sampel 20 karyawan. Variabel jam kerja (JK) memiliki nilai minimum sebesar 6 dan nilai maximum sebesar 13 dengan nilai mean sebesar 8.70 dan nilai standard deviation sebesar 2.055. Variabel stres kerja (SK) memiliki nilai minimum sebesar 14 dan nilai maximum sebesar 22 dan nilai mean sebesar 18.45 dan nilai standard deviation sebesar 2.395. Variabel kinerja karyawan (KK) memiliki nilai minimum sebesar 16 dan nilai maximum sebesar 23 dengan nilai mean sebesar 19.75 dan nilai standard deviation sebesar 1.916.

### Hasil Analisis

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dari data penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.** Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 <sup>a</sup>	.643	.601	1.211

a. Predictors: (Constant), SK, JK

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Luaran SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 2. Uji koefisien determinasi diatas, menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0.643 yang artinya variabel jam kerja dan stres kerja mampu mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 64,3%. Sedangkan sisanya sebesar 35,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

#### Uji F Statistik

Hasil uji F statistik pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.** Uji F Statistik

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	44.830	2	22.415	15.291	.000 <sup>b</sup>
	Residual	24.920	17	1.466		
	Total	69.750	19			

- a. Dependent Variable: KK
- b. Predictors: (Constant), SK, JK

Sumber: Luaran SPSS (2023)

Pada Tabel 3. Uji F Statistik diatas menunjukkan hasil nilai F hitung sebesar 15,291 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (<0,05). Sehingga dapat disimpulkan H0 ditolak dan H1 diterima yang artinya bahwa variabel jam kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PNM Mekaar KC Semarang Utara.

### Uji T Statistik

Hasil uji t statistik pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.** Uji t Statistik

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.881	2.640		5.637	.000
1 JK	-.434	.137	-.465	-3.172	.006
SK	.469	.117	.586	3.992	.001

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Luaran SPSS (2023)

Pada Tabel 4. Uji t Statistik menunjukkan hasil untuk variabel jam kerja memiliki nilai pengaruh sebesar -0,434 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 dan variabel stres kerja memiliki nilai pengaruh sebesar 0,469 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KK = 14.881 - 0.434.JK + 0.469.SK$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda diatas, disimpulkan bahwa variabel jam kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PNM Mekaar KC Semarang Utara.

### Pembahasan

#### Pengaruh Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji T menunjukan bahwa jam kerja memiliki nilai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar -0,434 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006. Hasil tersebut menunjukan bahwa jam kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu hipotesis 1 diterima. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Fanda & Slamet, 2019), (Fadhila & Ulfi, 2021) dan (Siregar et al., 2020) yang menunjukkan bahwa jam kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila jam kerja meningkat maka akan menyebabkan penurunan kinerja karawan. Dengan demikian, hasil penelitian oleh penulis akan memperkuat hasil penelitian sebelumnya.

Jam kerja yang baik adalah jam kerja yang normal. Dimana *International Labour Organizational (ILO)* mengeluarkan peraturan ketenagakerjaan dengan menetapkan aturan mempekerjakan karyawan yaitu selama 40 jam/minggu. Karyawan pada PT. PNM Mekaar KC Semarang Utara menganggap jam kerja yang di terapkan perusahaan kurang fleksibel. Bekerja rata-rata 11 jam hampir setiap hari, menyebabkan karyawan mengeluhkan jam kerja tersebut. Dimana perusahaan

berharap jika pekerjaan dapat selesai pada hari itu, namun kenyataannya karyawan tetap tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Dari jam kerja yang kurang fleksibel tersebut dikhawatirkan karyawan merasa kelelahan dan kurangnya jam tidur. Oleh karena itu, senantiasa PT. PNM Mekaar KC Semarang Utara menetapkan jam kerja yang optimal dan tidak melebihi batas agar kinerja karyawan tetap terjaga sehingga tidak terjadi penurunan kinerja karyawan.

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

Berdasarkan hasil uji T menunjukkan bahwa stres kerja memiliki nilai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,469 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu hipotesis 1 diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Heruwanto et al., 2020), (Winarno, 2021) dan (Ekhsan & Septian, 2021) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila stres kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Stres kerja dapat meningkatkan atau bahkan menurunkan kinerja karyawan, tergantung seberapa tingkat stres kerja karyawan dari pekerjaan yang dibebankannya. Pada PT. PNM Mekaar KC Semarang Utara dimana setiap karyawannya harus menghadapi tekanan kerja yang dapat menimbulkan stres kerja. Namun hal tersebut juga berdampak baik, karena dengan adanya stres kerja karyawan PT. PNM Mekaar KC Semarang Utara dituntut untuk bekerja lebih giat lagi dalam melakukan pekerjaannya (Christy & Amalia, 2018). Oleh karena itu, senantiasa PT. PNM Mekaar KC Semarang Utara mampu mengelola stres kerja dengan baik bagi karyawannya sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

### **SIMPULAN**

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui seberapa pengaruh jam kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. PNM Mekaar Kantor Cabang Semarang Utara. Berdasarkan hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel jam kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PNM Mekaar KC Semarang Utara.

Berdasarkan hasil penelitian, menjelaskan bahwa jam kerja yang berlebihan tidak baik diterapkan pada PT. PNM Mekaar KC Semarang Utara. Karena akan menimbulkan kelelahan dan kurangnya jam tidur bagi karyawan sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Sebaiknya PT. PNM Mekaar KC Semarang Utara menetapkan jam kerja yang optimal bagi karyawan agar target perusahaan dapat tercapai dengan baik. Adapun stres kerja yang tinggi juga dapat menurunkan kinerja karyawan. Sehingga pada karyawan PT. PNM Mekaar KC Semarang Utara agar stres kerja dapat dikelola dengan baik dan sebaliknya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini dilakukan hanya terbatas pada variabel jam kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pada penelitian selanjutnya disarankan meneliti faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, pelatihan dan motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terutama di PT. PNM Mekaar.

### **REFERENSI**

- Buulol, F., Dakhi, P., & F.Zalogo, E. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.
- Chi, L. (2022). The Effect of Work Stress, Compensation and Leadership on Employee Performance at PT Flash Ekspedisi, Binjai. *Journal of Economics, Finance And Management Studies*, 05(08), 2354–

2358. <https://doi.org/10.47191/jefms/v5-i8-29>

- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74–83. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.935>
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Fadhila, R., & Ulfi, I. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pnm Mekaar Syariah Di Kota Depok. *Iqtishaduna*, 12(2). <https://doi.org/10.20414/iqtishaduna.v12i2.3640>
- Fanda, N. M., & Slamet, M. R. (2019). Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 3(1), 81–95. <https://doi.org/10.30871/jama.v3i1.965>
- Herdiansyah, N. (2021). Pengaruh Jam Kerja, Insentif Dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan Pada SPBU PT. Azka Baunan Jaya di Rantau Puri. *Jurnal Mahasiswa*, 1, 91–106. <http://www.jurnal-citra-ekonomi.com/index.php/jurnalmhs/article/download/85/65>
- Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, R., & Nurpatricia, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(1), 69. <https://doi.org/10.33370/jmk.v17i1.391>
- Ilham, N. R., & Prasetyo, A. P. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Surakarta. 7(2), 96–104.
- Jati, O. P., Firdaus, A., & Soelaksmon, M. (2021). Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pnm Mekaar , Studi Kasus Karyawan Level Account Officer Di Pnm Mekaar Kota Bogor Tahun 2021. 29–44.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.282>
- Setiyani, A., Djumarno, D., Riyanto, S., & Nawangsari, L. C. (2019). the Effect of Work Environment on Flexible Working Hours, Employee Engagement and Employee Motivation. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 112–116. <https://doi.org/10.32479/irmm.8114>
- Siregar, A. R., Marbun, P., & Syaputri, Y. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Latexindo Toba Perkasa Binjai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 1(1), 101–110. <http://www.jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jimbi/article/view/372>
- Tulhusnah, L., & Puryantoro, P. (2019). Pengaruh Jam Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan di Kantor Kecamatan Kapongan Kabupaten Situbondo. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 299–312. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.67>
- Utomo, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. *Parameter*, 4(2). <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.37>
- Winarno, Y. R. G. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PNM MEKAAR KC DUDUK SAMPEYAN GRESIK.