

Dampak Perubahan Jam Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Era Pandemi Covid-19

Abigail Rendy Mangowal
Riane Johnly Pio
Danny D. Mukuan

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
Email : Abigaelmangowal10@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine impact of working hours, and work stress by employee performance in covid19 pandemic era in PT. Jumbo Prima Manado. This research is using quantitative method with 56 respondents as sample. The Sampling Technique in this research is using purposive sampling methods. Data is collect using questionair. And the analysis technic by using Partial Least Square. Data that has fulfilled the requirement to be analyze is processed using the assistance of the Smart PLS program. from the test result statistically, it was found that independent variable that is Working Hours, and Work Stress has a positive and significant and affect the employee performance. Based on these thing working hours that has been change trough this pandemic is affecting employee performance. Work Stress is also having significant and affecting the employee performance this research has supported by previous research which work stress is affect and increasing employee performance. Working hours and work stress that caused by this covid19 pandemic it does not rule out the possibility different kind of business can give a different result to analyze impact change of working hours, work stress on employee performance.*

Keyword: *Working Hours, Work Stress, and Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak perubahan jam kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di era pandemic covid 19 pada PT. Jumbo Prima Manado. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sample sebanyak 56 responden. Teknik pengambilan sample dalam penelitian ini menggunakan Teknik *Purposive Sampling*. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square*. Data yang telah memenuhi syarat untuk diolah dengan menggunakan bantuan program Smart PLS. Berdasarkan pengujian secara statistika, telah diketahui bahwasannya variable bebas jam kerja dan stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut jam kerja yang berubah dikarenakan pandemic yang terjadi saat sekarang ini memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini mendukung penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dapat dikatakan bahwa stress kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini secara spesifik perusahaan yang bergerak dibidang penjualan produk atau perusahaan retail menunjukkan bahwa perubahan jam kerja dan stress kerja yang diakibatkan pandemic covid 19 memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan selama terjadinya masa pandemic covid19. Namun tidak menutup kemungkinan juga bahwa jenis bisnis yang berbeda bisa saja memberikan hasil yang berbeda terhadap analisis yang dilakukan untuk menganalisis dampak perubahan jam kerja dan stress kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Jam Kerja, Stress Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam konteks bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau yang sering disebut juga karyawan. Karyawan telah memberikan banyak waktu dan tenaganya untuk pencapaian target atau tujuan, sehingga karyawan harus mendapatkan perhatian dari perusahaan. Manajemen sangat penting bagi aktivitas individu atau kelompok dalam

berorganisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan, manajemen berorientasi pada proses yang berarti bahwa manajemen membutuhkan aktivitas sumber daya manusia, pengetahuan dan ketrampilan agar aktivitas lebih efektif atau dapat menghasilkan tindakan dalam mencapai kesuksesan

Pada saat sekarang ini, terlebih dalam dunia bisnis, sumber daya manusia harus bersiap menghadapi perubahan, sumber daya manusia yang

melakukan pekerjaannya dengan menggunakan semua fasilitas yang telah disediakan tentu saja akan menghasilkan kinerja yang baik (Rumawas, 2018), dalam penelitiannya (Rumawas, W. 2015) menemukan hasil yang positif signifikan antara Pengembangan Sumber daya Manusia terhadap kinerja karyawan, Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa banyak sekali aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan, dalam konteks ilmu sumber daya manusia.

Sumber daya manusia dalam konteks bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau yang sering disebut juga sebagai karyawan. Karyawan dalam suatu perusahaan harus mendapat perhatian dan termotivasi untuk mengembangkan potensi diri dan kinerja mereka, perhatian dan inspirasi tersebut bisa didapatkan oleh karyawan dari pimpinannya (Nawawi, 2003) dalam (Marfuah & Ruzikna, 2015). Memasuki abad baru dunia bisnis dihadapkan dengan krisis kepemimpinan terutama untuk memenuhi kebutuhan kepemimpinan yang efektif, jujur, cakap, dan memiliki integritas (Pio *et al*, 2015), itulah sebabnya dalam dunia bisnis diperlukannya sebuah manajemen sumber daya manusia.

Manajemen Sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang lebih khusus penerapannya terhadap sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia tidak semudah manajemen sumber daya lain, karena yang diatur adalah manusia yang memiliki akal, perasaan dan tujuan yang berbeda, maka keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia akan berdampak sangat luas (Rumawas, 2018). Manajemen merupakan kegiatan yang dilakukan oleh orang lain untuk mencapai tujuan yang ditentukan” (Terry, 1958). Dalam manajemen sumber daya manusia sendiri, terlebih dalam perusahaan bisnis tidak akan terlepas dari Namanya sebuah organisasi, baik itu organisasi public, maupun organisasi bisnis. (Rumawas, 2018).

Organisasi dianggap sebagai makhluk hidup yang bersifat terbuka pada lingkungannya, dikarenakan organisasi mengambil sesuatu dari lingkungannya seperti bahan baku, dan sumber daya manusia atau yang lebih diketahui sebagai tenaga kerja, selain daripada mengambil sesuatu, organisasi juga memberikan sesuatu kepada lingkungannya, yaitu produk atau kegiatan dalam organisasi dapat digambarkan: Input -> Proses->Output. Organisasi adalah alat atau sarana untuk mencapai tujuan oleh karena itu organisasi menjadi tempat atau wadah kegiatan bagi sekelompok orang yang bekerja sama

dalam usaha mencapai tujuan. Dalam kegiatan berorganisasi setiap orang harus jelas tugas dan tanggung jawabnya serta hubungan dan tata kerjanya (Rumawas, 2018). Untuk mencapai tujuan dalam sebuah organisasi membutuhkan manajemen yang baik, dan juga membutuhkan sumber daya manusia yang baik, bukan hanya orang yang biasa-biasa saja melainkan membutuhkan seseorang yang memiliki pengetahuan, dan bahkan memiliki ketrampilan yang baik. Salah satu indikator yang menunjukkan kinerja organisasi adalah melalui produk dan pelayanan yang diberikan, namun pelayanan dari organisasi juga membutuhkan sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia disini disebut sebagai pelaku yang menjalankan tugas dan fungsi untuk mendesain, memproduksi.

Robbins, dan Barnwell (2002) merumuskan organisasi adalah kesatuan social yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah Batasan yang relative dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relative terus menerus untuk mencapai suatu tujuan atau sekelompok tujuan, seiring dengan perkembangan.

Tinjauan Pustaka

Jam Kerja

Jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan atau malam hari namun, Manusia merupakan makhluk yang lebih aktif di siang hari, dan tidur di malam hari, namun lebih dari 20 juta tahun orang-orang amerika merasa sulit dengan jadwal kerja yang di dalamnya harus bekerja di malam hari, jam kerja sama tuanya seperti sejarah, sejak jaman dahulu kala jam kerja sangat dibutuhkan dan untuk pengamanan, baik itu pengamanan area sekitar, ataupun pengaman kekayaan yang dimiliki.

Menurut Komarudin (2006) analisa jam kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Jam kerja merupakan 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.

Indikator Jam Kerja

Menurut Su'ud (2008) menyatakan bahwa kriteria-kriteria pengurusan waktu kerja yang efektif sebagai berikut:

1. Memahami sepenuhnya pekerjaan yang dilaksanakan
2. Memberi keutamaan kerja menurut kepentingan

3. Mendelegasikan pekerjaan yang banyak
4. Mengawasi masalah berulah supaya tidak terjadi lagi
5. Menetapkan masa selesainya pekerjaan
6. Kegiatan yang tidak perlu supaya segera disingkirkan
7. Senantiasa menyadari nilai waktu dalam setiap pekerjaan yang dikerjakan
8. Mencatat hal-hal yang perlu dikerjakan dimasa depan
9. Memberntu daftar penggunaan waktu kerja
10. Menilai keberhasilan kerja berdasarkan objektif pekerjaan
11. Mempunyai system arsip yang lengkap.

Stress Kerja

Dalam sebuah perusahaan ketidakmampuan untuk mencapai tujuan yang ada merupakan salah satu faktor yang menyebabkan stress kerja. Baron & Greenberg (1993) mengemukakan bahwa stress merupakan reaksi dimana tujuan yang ingin dicapai oleh indiidu terhalangi, Spielberger (2001) memberikan pendapat bahwa stress kerja juga sering diartiak sebagai tekanan atau gangguan dari luar diri seseorang. Dalam Stress Kerja, ada juga beberapa faktor yang mempengaruhi antara lain, Kebisingan, Pencahayaan, Suhu, Konflik Peran.

Indikator Stress Kerja

Menurut (Robbins,2006) dalam (Massie, Areros, Rumawas, 2018`) Indikator stress kerja dikemukakan sebagai berikut: (1) Tuntutan Tugas, (2) Tuntutan Peran, (3) Tuntutan Pribadi, (4) Struktur organisasi, (5) Kepemimpinan Organisasi.

Kinerja Karyawan

Abdul Hameed & Aamer Waheed (2011) dalam jurnalnya *Employee Development and Its Affect on Employee performance*, mengemukakan pendapat bahwa; Kinerja karyawan berarti hasil keluaran produktivitas yang terjadi sebagai bagian dari pengembangan, yang mempengaruhi perkembangan sebuah organisasi. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh etika dan perilakunya, Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh etika dan perilakunya. Dalam kinerja karyawan dilakukan juga Namanya penilaian (Pio, 2015) Kinerja mulai dilakukan penilaian setelah dilakukan pengumpulan data kinerja para pegawai dalam kurun waktu tertentu masa evaluasi kinerja. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi menyangkut apa yang dikerjakan oleh pegawai. Penilai melakukan observasi indikator kinerja pegawai kemudian membandingkan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Dalam melakukan observasi atau

pengamatan, penilai mengumpulkan data kinerja ternilai dan melakukan dokumentasi yang akurat melalui catatan buku kerja atau dalam bentuk instrumen khusus pencatatan hasil pengamatan kinerja pegawai. Dalam kondisi tertentu jika organisasi sudah ditunjang dengan fasilitas pencatatan digital, maka digunakan alat pencatatan berbasis tehnologi informasi, namun dilain sisi Proses penilaian kinerja dapat berpotensi menjadi persoalan besar dalam organisasi. Karena itu, walaupun dalam praktek tidak ada yang menjamin penilaian kinerja berlangsung akurat. tetapi ada beberapa saran yang dikemukakan Robbins dan Judge (2008) yang dapat membantu proses penilaian terlaksana secara obyektif dan adil. Adapun hal-hal yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja adalah: 1. Gunakan beberapa penilai sekaligus 2. Evaluasi secara selektif 3. Penilai harus terlatih 4 Menyediakan proses bertenggat waktu bagi pegawai.

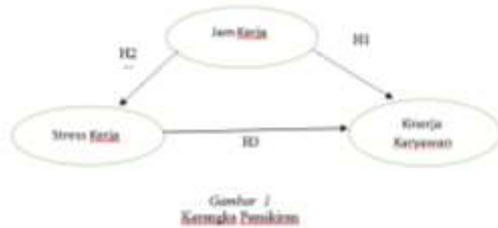
Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mariam (2009) ada delapan indicator kinerja karyawan antara lain:

1. Perilaku inovatif, dimana semua karyawan diharapkan dapat untuk menghasilkan yang baru yang bermanfaat dalam level organisasi.
2. Pengambilan inisiatif, kesungguhan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, dan memiliki keberanian untuk bekerja secara mandiri.
3. Tingkat potensi diri, merupakan kemampuan, kekuatan baik yang belum terwujud, ataupun yang telah terwujud namun belum dipergunakan secara maksimal
4. Manajemen waktu, terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan produktivitas waktu, yang dimana akan menjadi salah satu sumber daya bagi kerja dan kegiatan apapun.
5. Pencapaian kualitas dan kuantitas, Kualitas kerja meliputi ketelitian, kerapihan dan ketepatan dalam bekerja, dan bahkan standar yang diterapkan, sedangkan untuk kuantitas kerja berkaitan dengan hasil yang dapat diselesaikan karyawan
6. Kemampuan untuk mencapai sumber daya, adalah dilakukan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan mencurahkan sejumlah waktu yang besar untuk mencapai standar yang telah ditetapkan
7. Hubungan dengan rekan kerja, kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama-sama dengan rekan kerja yang ada

8. Pengetahuan tentang produk, yaitu pengetahuan yang jelas tentang faktor yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Kerangka Pemikiran.



Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara yang harus diuji kebenarannya. Dalam suatu organisasi, dipercaya bahwa perubahan jam kerja, stress kerja, di era Pandemi covid 19 diduga mempengaruhi kinerja karyawan,

- H 1 : Terdapat dampak perubahan jam kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jumbo Prisma Manado.
- H 2 : Terdapat dampak perubahan jam kerja terhadap stress kerja karyawan PT. Jumbo Prisma Manado.
- H 3 : Terdapat dampak stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jumbo Prisma Manado.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan permodelan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partialo Least Square*, yang menggunakan program software Smart PLS Versi 3.0, Partial Least Square (PLS) PLS adalah metode analisis yang bersifat soft modeling karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, yang berarti jumlah sampel dapat kecil (dibawah 100 sampel).

Terdapat beberapa alasan yang menjadi penyebab digunakan Partial Least Square (PLS), pertama, Partial Least Square (PLS) merupakan metode analisis data yang didasarkan asumsi sampel tidak harus besar, yaitu jumlah sampel kurang dari 100 bisa dilakukan analisis, dan residual distribution. Kedua, Partial Least Square (PLS) Dapat digunakan untuk menganalisis teori yang masih dikatakan lemah, karena Partial Least Square (PLS) dapat digunakan untuk prediksi.

Jenis dan Sumber Data dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuisioner yang diberikan kepada populasi yang diwakilkan oleh sample yang dihitung menggunakan metode purposive sampling sebanyak 56 orang karyawan, yang merupakan karyawan tetap PT. Jumbo Prima Manado

Hasil Penelitian

Pengujian Outer Loading

Tabel 1 – Outer Loading

	Jam Kerja	Kinerja Karyawan	Stress Kerja
JK10	0.751		
JK12	0.711		
JK16	0.816		
JK2	0.805		
JK22	0.750		
JK4	0.752		
KK14		0.775	
KK2		0.805	
KK4		0.831	
KK6		0.892	
SK5			0.876
SK7			0.907

Sumber : Data Olahan (2021)

Berdasarkan Hasil pengujian dapat diketahui dan dapat dilihat, bahwa Hasil Pengujian Jam Kerja (X1), Stress Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y), telah memenuhi kriteria validitas konvergen, karena hasil daripada semua nilai konstruk > 0.50

Discriminant Validity

Validitas Diskriminan dinilai dari cross loading pengukuran dengan konstruksi. Dapat dilihat dengan melihat loading konstruk laten yang akan memprediksi indikatornya lebih baik daripada konstruk lainnya. Nilai loading konstruk laten indicator dan ke konstruk lainnya.

Tabel 2 – Discriminant validity

Konstruk	Jam Kerja	Kinerja Karyawan	Stress Kerja
Jam Kerja	0.765		
Kinerja Karyawan	0.570	0.827	
Stress Kerja	0.146	0.512	0.892

Sumber : Data Olahan (2021)

Nilai akar AVE pada diagonal utama lebih besar dari korelasi variable yang bersangkutan, Jam Kerja (X1) memiliki akar AVE 0.756 korelasinya dengan variable lain 0.570, dan 0.146 sehingga memenuhi validitas diskriminan.

Average Variance Extrated

Kriteria validity juga dapat dilihat dari nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilai AVE berada diatas 0,50.

Tabel 3 – AVE

Variable	Average Variance Extrated	Kriteria
JAM KERJA	0.585	> 0.50
STRESS KERJA	0.795	> 0.50
KINERJA KARYAWAN	0.684	> 0.50

Sumber : Data Olahan (2021)

Nilai *AVE* (Average Variance Extrated) yang diperoleh dari variable Stress Kerja (X1) Sebesar 0.585, Variable Stress Kerja (X2) sebesar 0.795, Variable Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.684 ketiganya telah memiliki nilai diatas >0.50 berarti telah memenuhi kriteria validitas.

Uji Reabilitas

Tabel 3- Cronbach Alpha and Composite Reability

Variable	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Jam Kerja	0.859	0.894
Kinerja Karyawan	0.847	0.896
Stress Kerja	0.743	0.886

Sumber: Data Olahan (2021)

Pengujian selanjutnya adalah uji reabilitas konstruk yang dapat diukur dengan 2 kriteria yaitu composite reability dan cronbach's alpha. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha dan composite reliability > 0.50.

Pengujian Inner Model

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-Square untuk setiap variable laten dependen.

R-Square

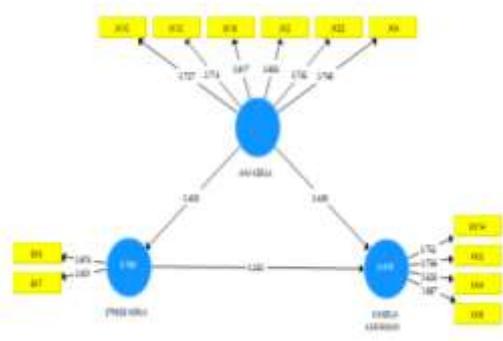
Tabel 4 – R-Square

Variable	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.416	0.394
Stress Kerja	0.173	0.158

Sumber : Data Olahan (2021)

Nilai koefisien determinasi Variable Jam Kerja dan Stress Kerja memiliki keterkaitan sebesar 0.416, dan akan mengalami peningkatan sebesar 0.394, dan nilai koefisien determinasi Jam Kerja dan Kinerja karyawan terhadap stress kerja sebesar 0.173 dan akan mengalami peningkatan sebesar 0.432

Pengujian Hipotesis



Gambar 2
Analisis Struktural hasil *Bootstrapping*

Dari Gambar 2 dapat diketahui nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel sudah memenuhi convergent validity karena sudah di atas nilai loading factor 0,50.

Tabel 5 – Hasil Pengujian Hipotesis

Variable	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Jam Kerja -> Kinerja Karyawan	0.432	0.469	0.103	4.192	0.000
Jam Kerja -> Stress Kerja	0.416	0.440	0.126	3.309	0.001
Stress Kerja -> Kinerja Karyawan	0.332	0.308	0.127	2.622	0.009

Sumber : Data Olahan (2021)

Perubahan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh dengan nilai koefisien sebesar 0.432 dengan T-Statics 4.192 P-Value 0.000 mengingat T-Statics lebih besar dari 1.96 dan P-Value kurang dari 0.05, mengidentifikasi highly significant atau pengaruh yang tinggi antara Jam Kerja dan Kinerja Karyawan. Artinya Jam Kerja yang berubah di era Pandemi covid-19 ini memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima.

Perubahan Jam Kerja terhadap Stress Kerja diperoleh dengan nilai koefisien sebesar 0.416 dengan T-Statics 3.309 dan P-Value 0.001 mengingat T-Statics lebih besar dari 1.96 dan P-Value kurang dari 0.05, mengidentifikasi highly significant atau pengaruh yang tinggi antara Jam Kerja dan Stress Kerja. Artinya Jam Kerja yang berubah di era Pandemi mempengaruhi Stress Kerja. Dengan demikian hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima.

Dampak Stress kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh dengan nilai koefisien 0.332 dengan T-Statics 2.622 dan P-Value 0.009 mengingat T-Statics lebih besar dari 1.96 dan P Value kurang dari 0.05 mengidentifikasi highly significant atau pengaruh antara Stress Kerja dan Kinerja Karyawan, Artinya Kinerja Karyawan di era Pandemi Covid 19 dipengaruhi oleh Stress Kerja. Demikian hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima.

Pembahasan

Dampak Perubahan Jam Kerja dan Kinerja, Dalam penelitian ini ditemukan pengaruh yang positif antara dampak perubahan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan di era pandemi covid-19, ditemukan bahwa perubahan jam kerja yang terjadi tidak hanya memiliki dampak buruk tetapi juga memiliki dampak positif karena perubahan jam kerja yang terjadi mendorong para karyawan untuk

dapat selalu melakukan pekerjaan yang ada yang sesuai dengan SOP/ Job Desc masing-masing, namun selain melakukan pekerjaan yang sesuai dengan Job Desc karyawan, , dimana Ketika terjadinya perubahan jam kerja, dan meningkatnya kinerja karyawan dikarenakan karyawan melakukan pencatatan ataupun menentukan target apa saja yang kan dicapai atau pekerjaan apa yang ingin diselesaikan. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Candera Dewi & Arwiyah, 2020) dimana pada hasil penelitian mereka pengaturan jam kerja yang dilakukan sudah termasuk kedalam kategori baik dan variable Jam Kerja dalam penelitian yang mereka lakukan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Dampak Perubahan Jam Kerja Terhadap Stress Kerja, Dampak perubahan yang terjadi menunjukkan bahwa perubahan Jam Kerja yang terjadi di era Pandemi covid -19 menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap stress kerja yang terjadi hal tersebut menunjukkan bahwa perubahan jam kerja yang terjadi di era pandemi membuat stress kerja semakin meningkat hal tersebut menunjukkan bahwa Ketika terjadinya perubahan jam kerja stress kerja yang meningkat didasarkan oleh tuntutan pribadi, dimana tuntutan pribadi tersebut bisa saja berupa dalam sehari saya harus menyelesaikan suatu pekerjaan, agar pada hari berikutnya saya bisa melakukan pekerjaan yang lain, namun Ketika terjadi pandemi ini pekerjaan yang seharusnya bisa dilakukan harus tertunda dikarenakan perubahan jam kerja yang terjadi, Hasil penelitian ini sama seperti penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Lusiana. 2018) dimana Jam Kerja Sebagai dan Stress Kerja sebagai mempunyai pengaruh positif antara kedua variable tersebut dampak Stress Kerja terhadap kinerja karyawan

Dampak Perubahan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, memiliki dampak positif signifikan hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stress kerja semakin baik juga kinerja yang akan dicapai, dalam hal ini stress kerja dijadikan salah satu faktor untuk dapat memacu diri sendiri agar memiliki kinerja yang baik, selama pandemic covid-19. hal tersebut menunjukkan bahwa stress kerja walaupun terjadi selama masa pandemic covid-19 ini menunjukkan bahwa karyawan dapat menunjukkan potensi diri dimana walaupun merasakan stress, namun dapat mengendalikan stress tersebut dan menunjukkan peningkatan terhadap kinerja karyawan karena tetap menunjukkan potensi kinerja mereka. Hal ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Emiliana. 2015) bahwa semakin tinggi Stress Kerja yang terjadi pada seorang

karyawan, maka akan baik kinerja yang dihasilkan, dikarenakan ada yang membuat seorang karyawan memiliki sebuah tujuan dan berusaha bagaimana harus mencapai tujuan tersebut, berdasarkan penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa, Stress kerja yang dialami oleh karyawan sebelum era pandemic ini bertujuan untuk dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Simpulan

Dalam penelitian ini diketahui perubahan jam kerja mempengaruhi stress kerja, dan juga kinerja karyawan, namun satu hal yang pasti dampak perubahan jam kerja, stress kerja, dan kinerja karyawan yang terjadi di era pandemic covid-19 ini jangan dijadikan sebagai salah satu alasan untuk menurunkan performa bekerja, namun tetap dijadikan sebagai kesempatan untuk dapat melakukan inovasi.

Referensi

- Abdurrahmat. F., 2011. *Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. 2009. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 11th ed, London: Kogan Page
- Damayanti, E. D. 2015. Hubungan Antara Stress Kerja dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan, *Jurnal Psikolog Indonesia*. (4) 1: 44-45
- Hameed, A., and Waheed. A. 2011. Employee Development and Its Affect on Employee Performance. *International Journal of Business and Social Science*, 2 (13) : 228-229 <http://ijbssnet.com>
- Komaruddin. 2006. *Ensiklopedia Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara
- Lusiana, T. 2018, Pengaruh Jam Kerja Dan Disiplin Kerja, Terhadap Stress Kerja Karyawan di Kantor Kecamatan Kapongan Kabupaten Situbondo *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* (1) 2 : 299-300
- Marfuah, Ruzikna, 2015, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Hotel Olgaria Pekanbaru), *Jurnal Online Mahasiswa Fisip*. Vol. 2(2) : 5-6 <http://jom.unri.ac.id>
- Pio, R. J, 2015 *Dimensi-Dimensi Sumber Daya Manusia*, Kalimantan Utara : Kepel Press
- Pio, R. J. Nimran U, Alhabsji T. Hamid, J. 2015, Pengaruh Kepemimpinan Spritual, Terhadap Perilaku Etis, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional,

- Dan Kinerja Karyawan, *DeReMa Jurnal Manajemen* (10) 1 : 23-53
- Rumawas, W. 2015. The Impact of Human Resource Development, Organizational Commitment, and Compensation on Employee Performance. (A Study Conducted at Sulut Bank in North Sulawesi) *International Journal Of Humanities and Social Science Invention* (4) 8 : 24-25 <http://academia.edu>
- Rumawas. W. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Manado: Unsrat Press
- Rumawas. W. 2021. Manajemen Kinerja. Manado: Unsrat Press
- Robbins, S.P, Barnwell, N. 2002, *Organizatin Theory Consept and Cases 4th ed.* Sidney: Pearson Education Australia Pty Ltd
- Su'ud, H. 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia. Banda Aceh: Cetakan V Pena