

PENGARUH HUBUNGAN KERJA TERHADAP KESEHATAN DAN KINERJA KERJA PEKERJA MANUFAKTUR

Joni Hartono¹, Unggul Kustiawan², Abdul Haeba Ramli³, Ferryal Abadi⁴
Esa Unggul University^{1,2,3,4}
unggul.kustiawan@esaunggul.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh kebutuhan status tipe kerja, konflik peran dan kepemimpinan temporal terhadap semangat dan prestasi kerja dalam hubungan kerja. Penelitian kuantitatif dilakukan dengan metode *Structural Equational Model* (SEM) pada tahun 2023 dengan fokus pada responden yang bekerja pada sektor manufaktur (keramik dan sejenisnya) di Tangerang dan Jakarta. Pengumpulan data dilakukan secara acak secara online menggunakan google form yang menghasilkan 212 responden. Responden didominasi oleh laki-laki sebesar 70% dan perempuan sebesar 30% dengan usia kerja 20-30 tahun. Temuan penelitian menunjukkan bahwa status kebutuhan tidak berdampak pada semangat pekerja. Konflik peran menunjukkan hubungan negatif terhadap semangat dan prestasi kerja, sedangkan kepemimpinan temporal menunjukkan hanya mempengaruhi prestasi kerja, bukan semangat. Penelitian ini memberikan implikasi manajerial bagi manajemen perusahaan bahwa perusahaan sebaiknya mengelola pekerja khususnya pimpinan dengan beberapa cara, antara lain dengan menerapkan sistem rekrutmen yang ketat dan selektif, serta melakukan program pelatihan. Hal ini bertujuan agar sistem kerja yang minim konflik peran dan gaya kepemimpinan temporal yang baik dapat terbentuk semangat dan prestasi kerja pekerja akan meningkat begitu pula kinerja perusahaan.

Kata Kunci; Kebutuhan Status, Semangat, Konflik Peran, Kepemimpinan Temporal, Prestasi Kerja

ABSTRACT

This research aims to explore the influence needs status of work tipe, role conflict and temporal leadership on vigor and job performance on employment relationship. Quantitative research was carried out using Structural Equational Model (SEM) methods in 2023 with a focus on respondents working in the manufacturing sector (ceramics and the like) in Tangerang and Jakarta. Data collection was carried out randomly online use google form which resulted in 212 respondents. Respondents were dominated by men at 70% and women at 30% with a working age of 20-30 years. Research findings show that needs status have no impact on vigor worker. Role conflict shows a negative relationship to vigor and job performance, while temporal leadership shows that it only influences job performance, not vigor. This research provides managerial implications for company management that companies should manage workers, especially leaders, in several ways, including implementing a strict and selective recruitment system, as well as conducting training programs. This is so that a work system with minimal role conflict and a good temporal leadership style can be formed vigor and job performance of worker will increase as will company performance.

Keywords; Needs Status, Vigor, Role Conflict, Temporal Leadership, Job Performance

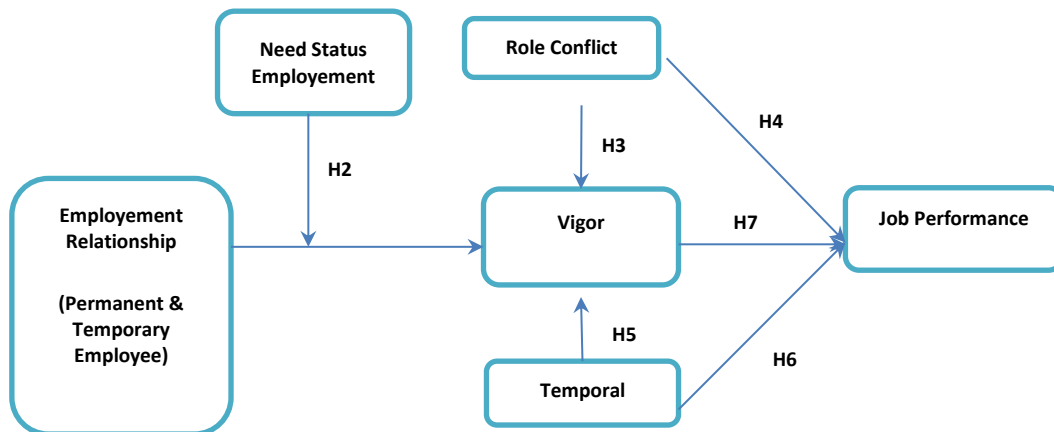
PENDAHULUAN

Pencapaian suatu pekerjaan akan diukur berdasarkan output yang dihasilkan, yang terlihat dari sikap, perilaku, tenaga dan kinerja pekerja. Nilai-nilai positif dan energi yang ditunjukkan oleh para pekerja tersebut dikenal dengan istilah vigor (Shirom, 2011). Vigor akan memberikan efektifitas terhadap kinerja karyawan, yang kemudian akan berdampak positif pada kinerja tim dan inovasi perusahaan (Xiao et al., 2022; Zhang, 2019). Vigor sangat penting bagi pekerja, karena vigor akan berdampak pada kinerja dan inovasi perusahaan. Ketika semangat tetap terjaga maka kinerja dan inovasi perusahaan akan semakin meningkat sehingga berdampak pada eksistensi dan kelangsungan pangsa pasar perusahaan.

Saat ini terdapat dua jenis pekerja yang bekerja di industri manufaktur, yaitu pekerja kontrak dan pekerja tetap (Farida et al., 2020). Jadi ada kemungkinan kebutuhan status dapat mempengaruhi semangat dan kinerja (Duan et al., 2021). Sedangkan vigor pekerja itu sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti lingkungan, kondisi kerja dan sumber daya tempat kerja (Carmeli et al., 2014; Duan et al., 2021; Qian et al., 2020; Villagrasa et al., 2019). Salah satu kondisi kerja yang dimaksud adalah jenis kepemimpinan dan timbulnya stres (Indriani et al., 2022; Setiawan & Indradewa, 2022).

Stres dapat muncul karena ambiguitas peran atau konflik (Mohr & Puck, 2007). Konflik peran akan dirasakan pekerja ketika pekerja diberikan tugas di luar meja kerja dan keahliannya, ketika konflik peran semakin meningkat maka akan mengakibatkan stres pada pekerja yang berdampak pada semangat dan kinerja (Muis et al., 2021; Rocheleau et al., 2020). Di sisi lain, peran seorang pemimpin juga dapat menentukan apa yang akan terjadi pada semangat dan kinerja pekerja, dengan menerapkan gaya kepemimpinan temporal (Yuan & Lo, 2018; Zhang, 2019). Ketika seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan temporal dimana pemimpin akan membantu dan mengatur pekerja agar dapat memenuhi target tepat waktu, maka pekerja akan merasa termotivasi dan terbantu dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga semangat dan kinerja pekerja akan meningkat (Zhang, 2019).

Eksplorasi mengenai status pekerja membutuhkan semangat dan kinerja telah dilakukan pada penelitian sebelumnya (Duan et al., 2021; Shirom, 2011). Namun penelitian ini tidak memperhitungkan variabel lain yang mempengaruhi semangat dan kinerja, terutama stres akibat konflik peran dan gaya kepemimpinan temporal. Oleh karena itu, penelitian ini akan mempertimbangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi semangat di tempat kerja, yaitu gaya kepemimpinan temporal (Zhang, 2019) dan juga konflik peran (Rocheleau et al., 2020).



Gambar 1. Conceptual Framework

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuesioner secara online menggunakan google form. Pengukurannya menggunakan skala nominal untuk membedakan identitas responden antara pekerja tetap yang teridentifikasi (0) dan pekerja kontrak yang teridentifikasi (1). Variabel dummy pada hubungan kerja (RE) yang selanjutnya akan digunakan sebagai variabel prediktor hipotesis yang dibangun. H1. Kemudian skala Likert dengan rentang 1-5 (1= sangat tidak setuju dan 5= sangat setuju) akan digunakan untuk pertanyaan terkait variabel penelitian. Variabel pengukuran status kebutuhan (NS) dan hubungan kerja (RE) diadopsi dari Duanet al. (2021). Soal RE terdiri dari 2 soal, dan NS terdiri dari 7 pernyataan. Kemudian variabel konflik peran (RC) diadopsi dari Parent-rocheleau, yang terdiri dari 9 soal. Variabel kepemimpinan temporal (TL) mengadopsi pertanyaan dari Zhang, terdiri dari 7 pertanyaan. Variabel vigor (V) terdiri dari 3 soal yang diadopsi dari Duanet, yang kemudian dikembangkan dan diterjemahkan menjadi 6 pertanyaan. Serta untuk variabel prestasi kerja (JP) yang diadopsi dari kuisisioner Ramos-Villagrasa, yang terdiri dari 13 soal. Jadi total pengukuran yang digunakan adalah 44 soal.

Sampel dan Pengumpulan Data

Penelitian ini akan mulai dilaksanakan pada bulan Agustus 2023 dengan populasi sampel pekerja baik tetap maupun pekerja kontrak (*outsourcing*) yang bekerja pada industri Keramik atau turunannya di wilayah Jabodetabek (Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, Bekasi). Responden pekerja mempunyai rentang usia kerja pada rentang usia produktif >19 tahun hingga >51 tahun. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode *Structural Equation Model* (SEM), sedangkan pengolahan dan analisis datanya menggunakan software SmartPLS 3 (*Partial Least Square*). PLS diadopsi karena dianggap mampu menganalisis model pengukuran kompleks yang melibatkan banyak konstruk dan penggunaan variabel prediktor (variabel dummy) yang dapat diolah dengan metode tersebut, dimana dalam penelitian terdapat 2 variabel prediktor, maka karyawan tetap akan diidentifikasi dengan (0) dan pegawai kontrak akan diidentifikasi dengan (1) pada variabel RE, selain itu juga terdapat 5 variabel yaitu NS, IN, TL, RC dan J.P. Untuk dapat melakukan analisa dengan menggunakan SEM-PLS maka ukuran sampel adalah minimal 5 sampai 10 kali lipat dari total jalur pada model

penelitian, karena jumlah jalur seluruhnya 7 maka sampel yang dibutuhkan minimal 70 responden.

Teknik pengumpulan data diawali dengan menyebarkan kuesioner awal (pre test) kepada 30 responden. Peneliti menguji validitas dan reliabilitas data pretest menggunakan SmartPLS 3 dengan melihat nilai outer loading dan average variance Extract (AVE), dimana indikator dikatakan valid bila mempunyai nilai outer loading $> 0,7$ dan AVE $> 0,5$. Kemudian untuk uji reliabilitas harus menunjukkan nilai Composite Reliability (CR) $> 0,7$ dan Cronbach's alpha (CA) $> 0,7$, dimana nilai Cronbach's alpha semakin mendekati 1 maka semakin baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah responden yang mengisi kuesioner sebanyak 216 orang, namun hanya 212 orang yang memenuhi kriteria karena 4 responden lainnya merupakan pekerja yang tidak bekerja pada industri yang bersangkutan. Responden terdiri dari pekerja tetap sebanyak 100 orang (47,2%) dan pekerja kontrak/outsourcing sebanyak 112 orang (52,8%). Sebaran responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh pekerja laki-laki yaitu sebanyak 162 orang (76,4%) dan perempuan sebanyak 50 orang (23,6%). Sedangkan sebaran responden berdasarkan umur didominasi oleh umur < 20 tahun sebanyak 10 orang (4,7%), responden umur 20 – 30 tahun sebanyak 129 orang (60,8%), umur 31 – 40 tahun sebanyak 63 orang (29,7%), usia 41 – 50 tahun sebanyak 9 orang (4,3%) dan >50 tahun sebanyak 1 orang (0,5%).

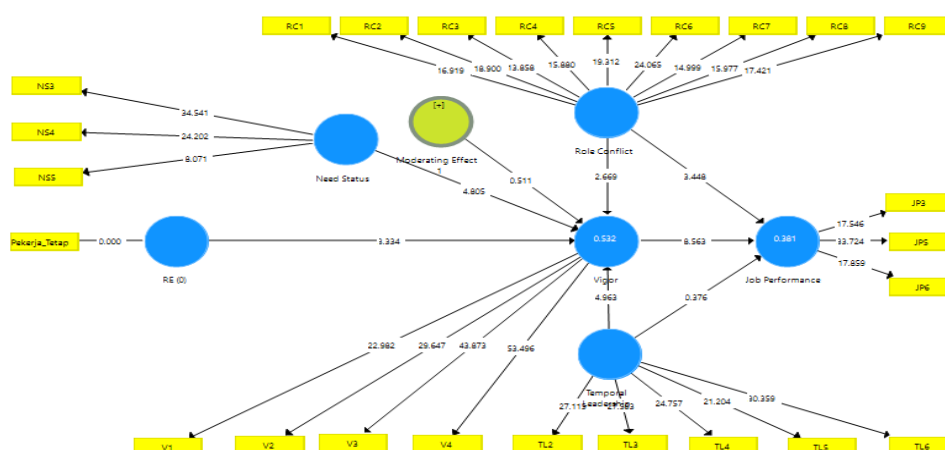
Berdasarkan data tersebut diketahui hampir $>70\%$ responden berjenis kelamin laki-laki, hal ini dikarenakan industri pembuatan keramik membutuhkan tenaga kerja yang memiliki fisik dan kekuatan yang kuat. Usia responden juga didominasi oleh kalangan muda dan produktif yaitu berkisar antara 20 – 30 tahun, hal ini disebabkan karena pada usia tersebut pekerja dinilai masih mempunyai tenaga yang besar dan kuat. Perlu diketahui juga bahwa pekerjaan sehari-hari pada industri keramik hampir bergantung pada tenaga kerja fisik seperti mengangkat bahan baku dan proses pencetakan, serta proses pengemasan. Oleh karena itu, angkatan kerja akan didominasi oleh tenaga kerja laki-laki, namun tidak menutup kemungkinan masih terdapatnya tenaga kerja perempuan di industri pembuatan keramik, yaitu hanya pada posisi administratif.

Kemudian dilakukan pengolahan data yang diawali dengan memisahkan variabel-variabel prediktor dengan menjadikannya sebagai variabel dummy, dalam hal ini untuk memprediksi hipotesis H1 dimana pegawai tetap (RE(0)) menjadi acuan dan pegawai kontrak (RE(1)) menjadi pegawai kontrak. perbandingan. Kemudian dilakukan pengujian validitas konvergen yaitu dengan melihat outer loading dan nilai average variance Extract (AVE) dari masing-masing indikator pada setiap variabel dimensi tersebut, dimana nilai outer loading harus mempunyai nilai $> 0,7$ dan AVE $> 0,5$, hal ini sesuai dengan rekomendasi. Hasil yang diperoleh dari output SmartPLS 3 menunjukkan bahwa seluruh indikator seluruh variabel ER, NS, V, RC, TL dan JP mempunyai nilai outer loading $>0,7$ dan AVE $>0,5$ sehingga dinyatakan valid. Selanjutnya dilakukan pengujian validitas diskriminan dengan pendekatan *cross loading* yang akan melihat nilai loading suatu indikator dari variabel laten dan nilai loading dari indikator tersebut ke variabel laten lainnya. Hasil output SmartPLS 3, menunjukkan bahwa nilai loading setiap indikator variabel laten lebih besar dibandingkan dengan nilai loading indikator tersebut ke variabel laten lainnya, sehingga disimpulkan memenuhi syarat validitas diskriminan. Kemudian dilakukan uji reliabilitas, dimana seluruh variabel ER, NS, V, RC, TL dan JP mempunyai nilai reliabilitas komposit (CR) $> 0,7$ dan cronbach's alpha (CA) $> 0,7$

sehingga seluruh variabel dapat dinyatakan reliabel. Rincian mengenai data tersebut selanjutnya dapat dilihat pada Lampiran 5B.

Pada uji model fit SRMR diperoleh nilai (*standardized root mean square residual*) sebesar 0,07 dimana nilai tersebut < 0,08 yang berarti model hubungan yang diamati dalam model penelitian ini sesuai atau sesuai. Selanjutnya dilakukan analisis inner model (model struktural) yang diawali dengan mengetahui nilai R square dan f square pada setiap persamaan. Hasil output SmartPLS 3 nilai R square pada variabel V sebesar 0,53, nilai tersebut menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel ER, NS, JP, TL terhadap V adalah sebesar 53%, sedangkan sisanya sebesar 47% kemungkinan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. dalam penelitian ini. Number R Square 0,53 juga menunjukkan bahwa tingkat prediksi variabel independen terhadap variabel dependen mempunyai model konstruk yang cukup kuat karena >0,50. Sedangkan nilai R square pada variabel JP mempunyai nilai R square 0,38 yang berarti pengaruh variabel V, TL, dan RC terhadap JP sebesar 38% atau tingkat prediksi variabel dependen yang membangun model moderat, terjadi karena adanya beberapa variabel yang berhubungan negatif dan perlu diketahui juga bahwa masih terdapat pengaruh beberapa variabel lain terhadap JP yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Jadi dapat dikatakan konstruk penelitian yang disusun dengan menggunakan model ini sudah cukup kuat namun juga tidak terlalu lemah sehingga dapat menjadi acuan dalam mengembangkan konstruk penelitian yang melibatkan variabel-variabel tersebut. Analisis selanjutnya adalah f square yang berdasarkan hasil output SmartPLS 3 nilai f square Tidak semua variabel yang diperoleh bernilai 0,02 yaitu variabel NS terhadap V bernilai 0,002 yang berarti NS terhadap TL tidak mempunyai pengaruh terhadap JP variabel. Analisis selanjutnya adalah dengan melihat *valuecollinearity statistic* (VIF), yaitu menguji apakah terdapat multikolinearitas pada setiap variabel independen dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil output SmartPLS 3 menunjukkan bahwa nilai VIF seluruh variabel masih < 3,0 sehingga dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas pada setiap variabel independen. Kemudian pada pengujian hipotesis (*bootstrapping*) akan terlihat nilai koefisien jalur yaitu sampel asli, T statistik, dan nilai P, dimana hasil penelitiannya ditunjukkan pada Gambar 2 dibawah ini.



Gambar 2. Path Diagram – P Value RE(1)

Berdasarkan diagram jalur – P value pada Gambar 2 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis model penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 1.
Perbandingan Hasil Uji Koefisien Jalur pada H1
H1 : Hubungan Kerja berpengaruh terhadap Semangat

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (>1,96)	P Values (<0,05)
RE (0) -> Vigor	-0.208	-0.207	0.062	3.334	0.001
RE (1) -> Vigor	0.208280	0.202578	0.055888	3.726.719	0.000232

Tabel 2.
Hasil Uji Hipotesis

Hypothesis	Hypothesis Statement	Original Sample	T Statistics (>1,96)	P Values (<0,05)	Information
H2	Need Status moderate between Employee Relationship and Vigor	-0,0378	0,5183	0,6045	Data do not support the hypothesis
H3	Role conflict will have a significant effect on Vigor	-0,2035	2.601	0,009	Data supports the hypothesis
H4	Role Conflict will have an effect on Job Performance	-0,2269	3.261	0,0012	Data supports the hypothesis
H5	Temporal Leadership will have a positive effect on Vigor	-0,0336	0,3591	0,7197	Data do not support the hypothesis
H6	Temporal Leadership will have an effect on Job Performance	0,4037	5,056	0,0001	Data supports the hypothesis
H7	Vigor will have a positive effect on Job Performance	0,5466	8,884	0,0001	Data supports the hypothesis

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa perbedaan hubungan status pekerja mempunyai dampak terhadap semangat, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa pada pekerja tetap RE(0) menunjukkan hubungan negatif terhadap semangat yang ditunjukkan dari nilai sampel asli sebesar -0,208, sedangkan pada sebaliknya menunjukkan adanya hubungan positif antara RE(1) pekerja kontrak dengan vigor yang ditunjukkan pada nilai sampel asli sebesar 0,0208. Kedua variabel prediktor ini juga menunjukkan mempunyai nilai T-statistics di atas 1,96 dan nilai P-value mempunyai nilai kurang dari 0,05 yang berarti hipotesis yang diajukan pada H1 diterima. Sedangkan pada tabel 2 terlihat bahwa 4 hipotesis dari 6 hipotesis lainnya mempunyai nilai T-statistics di atas 1,96 dan nilai P-value kurang dari 0,05

Namun terdapat 2 hipotesis dalam model penelitian ini yang menunjukkan bahwa nilai T-statistics di atas 1,96 dan nilai P-value lebih besar dari 0,05 yaitu pada H2 sebesar 0,6369 dan H5 sebesar 0,691. Sedangkan pada nilai sampel asli terdapat 3 hipotesis yang bernilai negatif yaitu H2, H4 dan H5. Jadi, dapat dikatakan data penelitian

ini mendukung 5 hipotesis yang diajukan (H1, H3, H4, H6 dan H7) dengan hubungan negatif pada H4 karena nilai sampel asli $-0,207$, dan tidak mendukung 2 hipotesis lainnya. hipotesis (H2 dan H3). Mengenai hasil uji moderasi yang ditunjukkan pada hipotesis H2 menunjukkan bahwa variabel NS tidak mempunyai peran moderasi antara hubungan ER dengan kekuatan yang ditunjukkan dengan nilai original sample negatif, nilai T-statistics kurang dari 1.96 serta nilai P-value lebih dari 0,05. Hasil moderasi tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa NS berpengaruh terhadap semangat pekerja. Informasi lengkap mengenai analisis SEM-PLS pada penelitian ini dapat dilihat pada Lampiran 5B.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh NS sebagai mediator terhadap ER (pekerja tetap dan pekerja kontrak) dengan semangat dan prestasi kerja dengan mempertimbangkan RC dan TL, seperti yang telah diberitakan pada penelitian sebelumnya bahwa NS akan menjadi moderator ER terhadap semangat dan prestasi kerja (Duan et al., 2021). Serta menambahkan variabel lain RC dan TL yang berpengaruh terhadap semangat dan kinerja seperti yang telah dilaporkan pada penelitian sebelumnya (Rocheleau et al., 2020; Zhang, 2019). Penelitian ini membuktikan dampak ER terhadap semangat, dengan kata lain data Hasil tersebut mendukung hipotesis yang dibangun berdasarkan hipotesis pertama yaitu ER (pekerja tetap dan pekerja kontrak) akan berdampak terhadap semangat (Duan et al., 2021). Perbedaan tersebut mungkin terjadi pada kedua jenis pekerja tersebut, yang perlu kita ketahui adalah bahwa pekerja kontrak diwajibkan untuk memenuhi target kerja yang harus mereka penuhi dalam jangka waktu yang telah disepakati dengan pemberi kerja, khususnya pada industri keramik target yang diberikan ditentukan oleh perusahaan. jadwal produksi dan Pekerja Kontrak biasanya ditempatkan pada mesin-mesin produksi yang mengharuskan mereka mempunyai kekuatan dan ketahanan yang besar untuk menjalankan mesin-mesin produksi tersebut

Oleh karena itu, pekerja kontrak tentunya akan memiliki motivasi dan semangat yang lebih dibandingkan dengan pekerja tetap yang tidak terlalu bergantung pada kontrak. Faktor lainnya yang perlu diketahui adalah pada industri keramik, pekerja kontrak akan dengan mudah diputus kontrak kerjanya jika merasa melakukan pekerjaan sehingga kinerjanya tidak mampu memenuhi target, oleh karena itu pekerja kontrak akan berusaha memberikan motivasi dan semangat yang tinggi kemudian berharap dapat mewujudkannya. kesan yang baik pada pemberi kerja sehingga mereka berharap dapat dipekerjakan atau ditawarkan perpanjangan kontrak kerja kembali. Hal ini tentu akan membuat perbedaan semangat antara pekerja tetap dan kontrak. Namun tidak menutup kemungkinan pekerja akan tetap menunjukkan semangat yang tidak kalah tinggi dengan pekerja kontrak, hal ini dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini seperti budaya organisasi, perilaku dan kebiasaan organisasi, serta pendidikan (Nurchahyo & Indradewa, 2021; Sari & Nugroho, 2023;

Namun hipotesis yang dibangun pada hipotesis kedua tidak menunjukkan adanya indikasi bahwa NS dapat menjadi mediator ER dengan kuat. Hal ini dapat terjadi karena perubahan kondisi dan zaman saat ini, dimana saat ini kesempatan mendapatkan pekerjaan sangat kecil dibandingkan dengan jumlah pencari kerja, apalagi sejak diterapkannya Undang-Undang Cipta Kerja yang cenderung merugikan pekerja dan mempersempit peluang mereka untuk mendapatkan pekerjaan. mendapatkan pekerjaan (Harahap & Hamid, 2020). Industri keramik sendiri sudah menerapkan peraturan tersebut, sehingga peraturan ini akan merugikan pekerja, baik pekerja tetap maupun

kontrak. Jika pemberi kerja merasa pekerja tetap atau kontrak tidak memiliki prestasi kerja yang baik maka akan sangat mudah bagi pemberi kerja untuk memutuskan kontrak kerjanya dan pekerja yang di PHK tentu akan mengalami kehilangan tunjangan akibat aturan UU Cipta Kerja. Oleh karena itu, para pekerja akan berpikir panjang dan keras bahwa sangat penting untuk mempertahankan pekerjaannya, dan salah satu cara untuk mempertahankan pekerja adalah dengan menjaga semangat dan prestasi kerja mereka, dengan mengesampingkan NS yang lebih tinggi untuk saat ini.

Karena mereka menganggap pekerjaan ini sangat penting bagi mereka karena adanya tuntutan untuk memenuhi kebutuhan mereka untuk bertahan hidup di era modern ini melalui gaji yang mereka dapatkan jika memiliki pekerjaan. Karena kehilangan pekerjaan akan mengakibatkan buruknya penilaian terhadap integritas dan kesejahteraan seseorang yang berakibat pada menurunnya motivasi. untuk menjalani hidup (Radjab et al., 2022). Alasan lain dimungkinkan karena responden yang dikumpulkan tidak mengelompokkan latar belakang responden berdasarkan pendidikan, status perkawinan, jabatan dan juga status kebutuhan ekonomi responden. Latar belakang yang terbatas ini tentunya akan memberikan pengaruh terhadap jawaban responden, seperti latar belakang pendidikan, budaya, lingkungan dan perubahan perkembangan dari waktu ke waktu akan mempengaruhi kebiasaan perilaku, tindakan dan pola pikir (Markus, 2016).

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa RC mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat karyawan. Dalam industri pembuatan keramik sendiri melibatkan berbagai divisi dalam proses produksinya, seringkali terjadi ambiguitas peran baik pekerja tetap maupun kontrak, terutama pada bagian-bagian yang berhubungan dengan produksi. Kemungkinan besar hal tersebut tentu akan menimbulkan RC, hal ini bisa berupa pembagian tugas yang tidak sesuai dengan *jobdesk* sebenarnya (Effendi, 2019). Apabila timbul permasalahan RC pada kalangan pekerja maka akan memberatkan dan menambah stres pekerja, hal inilah yang kemudian membuat pekerja merasa kurang semangat dalam bekerja, akibatnya dapat menurunkan semangat (Mohr & Puck, 2007; Sari & Nugroho, 2023; Yao et al., 2016). Begitu pula sebaliknya, jika RC semakin rendah maka tekanan dan stres di tempat kerja akan berkurang. Oleh karena itu, untuk mengantisipasi hal tersebut perlu adanya kesadaran di kalangan pimpinan dan organisasi untuk mengatur pembagian peran kerja sesuai porsi dan uraian tugas, yaitu dalam bentuk peraturan tertulis mengenai peran dan tanggung jawab para pekerja tersebut. Maka diharapkan hal ini dapat mengurangi adanya RC yang akan mengurangi resiko stres kerja dan juga dapat meningkatkan motivasi kerja para pekerja baik pekerja tetap maupun kontrak sehingga meningkatkan motivasi, semangat dan prestasi kerja pekerja dapat stabil dan meningkat.

Mengenai RC terhadap vigor, ternyata data juga menunjukkan bahwa RC juga akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pekerja. Hal ini membuktikan bahwa data penelitian mendukung hipotesis yang dibangun pada hipotesis keempat. Hubungan antara kedua variabel ini memiliki hubungan negatif yang sama dengan pekerja RCvigor. Penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan yang negatif, hal ini dikarenakan ketika RC terjadi dalam kehidupan sehari-hari para pekerja yang kemudian semakin menumpuk lama kelamaan akan menyebabkan menurunnya motivasi kerja, semangat yang kemudian mengakibatkan prestasi kerja para pekerja tersebut tidak maksimal, hal tersebut cenderung menurun (Muis et al., 2021; Rocheleau et al., 2020). Konflik peran (RC) akan selalu menimbulkan beban, tekanan dan tekanan pada pekerja, baik pekerja tetap maupun kontrak. RC kemudian akan menurunkan energi, motivasi dan semangat pekerja (Sari & Nugroho, 2023; Setiawan & Indradewa, 2022). Sebaliknya RC yang

timbul akibat pemberian peran yang berbeda di luar keahlian dan uraian tugas pekerja akan menurunkan keterampilan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Prestasi kerja yang dicapai tidak bisa maksimal ketika pekerja menjalankan tugasnya sesuai peran dan uraian tugasnya.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa TL tidak menunjukkan adanya hubungan dengan semangat pekerja. Padahal TL artinya pemimpin akan berperan dalam mengatur waktu dalam memenuhi target penyelesaian pekerjaan dengan mawadahi anggota dalam satu tim, baik berupa bimbingan dalam menyelesaikan tugas atau bantuan lainnya (Mohammed & Nadkarni, 2011; Yin & Lang, 2020). Namun hal tersebut tidak serta merta menjadi faktor pemicu semangat dari para pekerja, hal ini terjadi karena para pekerja menganggap TL hanya sekedar tugas dan tanggung jawabnya sebagai atasan/pemimpin sehingga sudah seharusnya pemimpin bersikap seperti itu. Dalam dunia industri keramik, jadwal dan target produksi dijelaskan dengan jelas dalam rapat-rapat produksi, sehingga para pekerja secara sadar dibimbing, mau tidak mau, untuk memenuhi target dan jadwal produksi tersebut. Semangat pekerja tentunya juga akan menyesuaikan dengan motivasi pekerja dan ritme tenggat waktu dalam memenuhi target produksi.

Jadi dengan kata lain peran TL tidak akan merubah semangat pekerja secara signifikan karena semangat dan motivasi kerja pegawai telah menyesuaikan tempo tenggat waktu pemenuhan target produksi. Selain itu respon pekerja terhadap sikap TL akan tergantung pada latar belakang pengalaman kerja pemimpin, tingkat emosional pekerja terhadap pemimpin juga tergantung pada berapa lama pemimpin bekerja dalam tim (H. Xiao et al., 2022). Anggapan itulah yang kemudian memberikan pemikiran kepada para pekerja bahwa pemimpin tim harus mengatur dan mengingatkan anggota pekerjaannya mengenai batasan waktu dalam menyelesaikan tugas.

TL walaupun tidak berpengaruh terhadap semangat pekerja namun mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa peran TL akan meningkatkan kinerja pekerja, karena dengan TL ini tentunya target penyelesaian tugas setiap anggota akan terpenuhi tepat waktu (Mohammed & Nadkarni, 2011; Yuan & Lo, 2018). Pemimpin yang menerapkan TL tentunya akan melakukan manajemen waktu, membagi tugas dan bersedia membantu pekerjaannya sehingga target pemenuhan tugas dalam tim yang dipimpinya tercapai sesuai waktu yang ditentukan (Zhang, 2019). Ditambah lagi, pada industri pembuatan keramik, target produksi saling berhubungan antar bagian, dimana jika terjadi keterlambatan dalam penyelesaian target maka akan berdampak pada bagian lain bahkan menghambat proses produksi. Adanya TL ini tentunya akan memfokuskan dan mengatur kinerja tim untuk menyelesaikan target dan jobdesk sesuai jadwal produksi sehingga tidak menghambat proses selanjutnya terkait proses produksi. Jadi gaya kepemimpinan TL tentunya akan sangat meningkatkan prestasi kerja pada tim yang dipimpinya. Ketika seluruh anggota tim dapat memenuhi target menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan tepat, tentunya kinerja pekerjaan pada tim dalam proyek atau divisi tersebut akan meningkat.

Selanjutnya hipotesis akan bevigor akan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja yang benar dan didukung oleh data penelitian. Vigor akan menimbulkan afektifitas pada perilaku pekerja, baik pekerja tetap maupun kontrak. Jadi ketika pekerja merasa antusias dan penuh tenaga (vigor) maka pekerja tersebut akan bersemangat dalam beraktivitas saat bekerja dan akan memaksimalkan prestasi kerja untuk menyelesaikan tugas yang diterimanya. Ketika semangat pada pekerja meningkat maka mereka akan memberikan prestasi kerja yang optimal untuk memenuhi target dan uraian tugas yang diterimanya. (Gera et al., 2019; Shirom, 2011). Ketika semangat dan tenaga kerja (V)

yang besar tentunya akan mempengaruhi seseorang untuk bertindak dan mengambil keputusan secara tepat dan cepat dalam mengambil keputusan dalam menyelesaikan target tugas. Efektivitas peningkatan semangat Artinya pekerja akan bekerja dengan baik dan menyelesaikan tugasnya dengan baik, otomatis prestasi kerja (JP) akan meningkat (Duan et al., 2021).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat lima variabel yang membentuk asosiasi dengan hubungan positif dan negatif, serta dua variabel lainnya yang ternyata tidak mempunyai hubungan positif. Penelitian menunjukkan bahwa hubungan kerja akan berdampak pada semangat dan prestasi kerja pekerja, sedangkan semangat itu sendiri dapat dipengaruhi oleh konflik peran dan gaya kepemimpinan temporal. Konflik peran akan memberikan asosiasi negatif terhadap semangat dan prestasi kerja, hal ini dikarenakan semakin banyak konflik peran yang terjadi maka stres pekerja akan mengalami penurunan semangat yang berdampak pada prestasi kerja pekerja. Sedangkan kepemimpinan temporal sendiri tidak menunjukkan dapat mempengaruhi semangat, karena tipikal kepemimpinan temporal akan bergantung pada pandangan pegawai terhadap suatu kewajiban dan/atau dengan mempertimbangkan latar belakang, pengalaman dan kepribadian dari pemimpin itu sendiri. Berdasarkan hasil penelitian juga dapat disimpulkan bahwa kebutuhan akan status tidak mempengaruhi semangat para pekerja, hal ini dapat terjadi karena semakin tingginya tuntutan hidup di era modern ini sehingga sedapat mungkin para pekerja akan cenderung memikirkan bagaimana caranya. untuk mempertahankan pekerjaan mereka tanpa mengesampingkan status. Dari hasil penelitian juga dapat disimpulkan bahwa konflik peran, kepemimpinan temporal, norvigor itu sendiri dapat mempengaruhi hasil atau prestasi kerja baik pekerja tetap maupun kontrak.

DAFTAR PUSTAKA

- Aeon, B., & Aguinis, H. (2017). It's about time: New perspectives and insights on time management. *Academy of Management Perspectives*, 31(4), 309–330. <https://doi.org/10.5465/amp.2016.0166>
- Aleksynska, M. (2018). Temporary employment , work quality , and job satisfaction. *Journal of Comparative Economics*, July, 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.jce.2018.07.004>
- Aloisi, A., & Gramano, E. (2019). Workers Without Workplaces and Unions Without Unity: Non-Standard Forms of Employment, Platform Work and Collective Bargaining. *Bulletin of Comparative Labour Relations*, 1(June 2017), 59–79. <https://ssrn.com/abstract=3363185>https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3363185
- Ancona, D. G., Goodman, P. S., Lawrence, B. S., & Tushman, M. L. (2001). Time: A new research lens. *Academy of Management Review*, 26(4), 645–663. <https://doi.org/10.5465/AMR.2001.5393903>
- Anindita, R., & Korompis, V. N. (2022). Productivity During Covid-19 Pandemic : 20(3).
- Bakker, A. B. (2006). The Measurement of Short Questionnaire A Cross-National Study. 701–716.
- Bendersky, C., & Shah, P. S. (2013). The Dynamic Process of Status Allocation in Task Groups. *Academy of Management Journal*, 56(2), 387–406.
- Carmeli, A., Ben-Hador, B., Waldman, D. A., & Rupp, D. E. (2009). How Leaders

- Cultivate Social Capital and Nurture Employee Vigor: Implications for Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1553–1561. <https://doi.org/10.1037/a0016429>
- Carmeli, A., McKay, A. S., & Kaufman, J. C. (2014). Emotional intelligence and creativity: The mediating role of generosity and vigor. *Journal of Creative Behavior*, 48(4), 290–309. <https://doi.org/10.1002/jocb.53>
- De Jong, J., Schalk, R., & De Cuyper, N. (2009). Balanced versus unbalanced psychological contracts in temporary and permanent employment: Associations with employee attitudes. *Management and Organization Review*, 5(3), 329–351. <https://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2009.00156.x>
- Duan, J., Peluso, A. M., Yu, L., & Pilati, M. (2021). How employment relationship types influence employee work outcomes: The role of need for status and vigor. *Journal of Business Research*, 128(May 2020), 211–221. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.01.051>
- Dwiyanti, R., & Abdilla, S. K. (2018). The Effect of Job Insecurity on Organizational Commitment in Impermanent Temporary Employees of an Indonesian Company. *Expert Journal of Business and Management*, 6(1), 40–48. <http://ezproxy.umgc.edu/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsdoj&AN=edsdoj.9540131905b24a3dbcb28ec73e3aa2be&site=eds-live&scope=site>
- Farida, I., Setiawan, R., Maryatmi, A. S., Juwita, M. N., & Muqsith, A. (2020). Outsourcing Policy in Indonesia. October. www.arjhss.com
- Gera, N., Sharma, R. K., & Saini, P. (2019). Absorption, vigor and dedication: Determinants of employee engagement in B-schools. *Indian Journal of Economics and Business*, 18(1), 67–78.
- Ginoux, C., & Sarrazin, P. (2018). The relationships between off-job physical activity and vigor at work across time: Testing for reciprocity. *Mental Health and Physical Activity*. <https://doi.org/10.1016/j.mhpa.2018.01.002>
- Goetz, N., & Wald, A. (2022). Similar but different? The influence of job satisfaction, organizational commitment and person-job fit on individual performance in the continuum between permanent and temporary organizations. *International Journal of Project Management*, 40(3), 251–261. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2022.03.001>
- Gyekye, S., & Salminen, S. (2009). Age and workers' perceptions of workplace safety: A comparative study. *International Journal of Aging and Human Development*, 68(2), 171–184. <https://doi.org/10.2190/AG.68.2.d>
- Harris, M. M., & Bladen, A. (1994). Wording Effects in the Measurement of Role Conflict and Role Ambiguity: A Multitrait-Multimethod Analysis. *Journal of Management*, 20(4), 887–901. <https://doi.org/10.1177/014920639402000409>
- Indriani, M., Kusumapradja, R., & Anindita, R. (2022). Leadership Style, Blame Culture, and Perceived Organizational Support for Patient Safety Incident Reporting at RSIA at Jakarta. 7(6), 304–312.
- Kustiawan, U., Marpaung, P., Lestari, U. D., & Andiyana, E. (2022). The Effect of Affective Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Employee Engagement on Job Happiness and Job Performance on Manufacturing Company in Indonesia. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 19, 573–591. <https://doi.org/10.37394/23207.2022.19.52>
- Lam, C. F., Wan, W. H., & Roussin, C. J. (2016). Going the Extra Mile and Feeling

- Energized: An Enrichment Perspective of Organizational Citizenship Behaviors. 101(3), 379–391.
- Laß, I., & Wooden, M. (2019). The Structure of the Wage Gap for Temporary Workers: Evidence from Australian Panel Data. *British Journal of Industrial Relations*, 57(3), 453–478. <https://doi.org/10.1111/bjir.12458>
- Madrid, H. P., Diaz, M. T., Leka, S., Leiva, P. I., & Barros, E. (2017). A Finer Grained Approach to Psychological Capital and Work Performance. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9503-z>
- McClean, E. J., Martin, S. R., Emich, K. J., & Woodruff, C. T. (2018). The Social Consequences of Voice : An Examination of Voice Type and Gender on Status and Subsequent Leader Emergence Col . Todd Woodruff United States Military Academy at West Point. *Academy of Management Journal*, 61(5), 1869–1891. doi:10.5465/amj.2016.0148
- Mohr, A. T., & Puck, J. F. (2007). Role Conflict, General Manager Job Satisfaction and Stress and the Performance of IJVs. *European Management Journal*, 25(1), 25–35. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2006.11.003>
- Muis, M., Nai, M. F., Arsunan, A., Darwis, A. M., Thamrin, Y., Anniza, N., & Hans, P. (2021). The effect of multiple role conflicts and work stress on the work performance of female employees &. *Gaceta Sanitaria*, 35(2018), S90–S93. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2020.12.025>
- Qian, X., Li, Q., Song, Y., & Wang, J. (2020). Temporary employment and voice behavior: the role of self-efficacy and political savvy. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 58(4), 607–629. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12232>
- Quinn, R. W., Spreitzer, G. M., & Lam, C. F. (2012). Building a Sustainable Model of Human Energy in Organizations: Exploring the Critical Role of Resources. *Academy of Management Annals*, 6(1), 337–396. <https://doi.org/10.1080/19416520.2012.676762>
- Qurrahtulain, K., Bashir, T., Hussain, I., Ahmed, S., & Nisar, A. (2022). Impact of inclusive leadership on adaptive performance with the mediation of vigor at work and moderation of internal locus of control. *Journal of Public Affairs*, 22(1). <https://doi.org/10.1002/pa.2380>
- Raub, S. P. (2016). Perceived Insider Status and Job Design Predict Job Attitudes and Work Performance of Restaurant Employees. XX(X), 1–24. <https://doi.org/10.1177/1096348016654974>
- Rege, M. (2008). Why do people care about social status? 66(0167), 233–242. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2006.04.005>
- Rocheleau, X. P., Bentein, K., Simard, G., & Tremblay, M. (2020). Leader-Follower (Dis) Similarity in Optimism : Its Effect on Followers ' Role Conflict , Vigor and Performance.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Setiawan, S., & Indradewa, R. (2022). the Effect of Work Stress and Emotional Intelligence Mediation on Performance. *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(2), 285–302. <https://doi.org/10.24042/revenue.v3i2.14249>
- Shirom, A. (2011). Vigor as a Positive Affect at Work: Conceptualizing Vigor, Its Relations With Related Constructs, and Its Antecedents and Consequences.

- Review of General Psychology, 15(1), 50–64. <https://doi.org/10.1037/a0021853>
- Tumanggor, A., & Kustiawan, U. (2022). Antecedents of Organizational Commitment That Influence Teacher Job Performance. *Ijd-Demos*, 4(1), 54–71. <https://doi.org/10.37950/ijd.v4i1.183>
- Villagrasa, P. J. R., Barrada, J. R., Fernández-del-río, E., & Koopmans, L. (2019). Journal of Work and Organizational Psychology Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales : The Case of the. 35, 195–205.
- Xiao, H., Zhang, Z., & Zhang, L. (2022). Is temporal leadership always beneficial? The role of job passion and synchrony preference. *Personnel Review*, 51(1), 299–316. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2020-0078>
- Yao, Y. H., Fan, Y. Y., Guo, Y. X. G., & Li, Y. (2016). Leadership, work stress and employee behavior Yan-Hong. 7, 1–14. [http://dx.doi.org/10.1108/S1871-3173\(2013\)0000007004](http://dx.doi.org/10.1108/S1871-3173(2013)0000007004)
- Yin, N., & Lang, C. (2020). Research on the Impact of Temporal Leadership on Creativity. 7(2), 121–126.
- Yuan, C. C., & Lo, S. H. (2018). Relationship Among Team Temporal Leadership, Competency, Followership, and Performance in Taiwanese Pharmaceutical Industry Leaders and Employees. *Journal of Career Development*, 45(3), 227–238. <https://doi.org/10.1177/0894845316680087>
- Zhang, J. (2019). How temporal leadership boosts employee innovative job performance. <https://doi.org/10.1108/EJIM-05-2019-0112>