

***RELATIONSHIP BETWEEN TIME MANAGEMENT AND WORK STRESS ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE AT BANK OCBC NISP SURABAYA***

**HUBUNGAN ANTARA MANAJEMEN WAKTU DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA BANK OCBC NISP SURABAYA**

**Rheza Artanti Syahada<sup>1</sup>, Larasati Ayu Sekarsari<sup>2</sup>**

Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya  
[2019210152@students.perbanas.ac.id](mailto:2019210152@students.perbanas.ac.id)<sup>1</sup>, [larasati.ayu@perbanas.ac.id](mailto:larasati.ayu@perbanas.ac.id)<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to analyze the significance of the effect of time management on employee performance at Bank OCBC NISP Surabaya. To analyze the significance of the effect of work stress on employee performance at Bank OCBC NISP Surabaya. The method used in this research is descriptive with a quantitative approach. The results of the study are above, so it can be concluded that time management has a significant positive effect on employee performance at Bank OCBC NISP Surabaya. So, it can be said that with the help of time management employees can improve their performance, improve their study skills and get victory in their careers. Work Stress has a significant positive effect on Employee Performance at Bank OCBC NISP Surabaya. this is known from the majority of employees aged 27 years who are of productive age where the tendency of pressure received can be used as a challenge so that the stress experienced can improve performance.*

**Keywords:** Time Management, Stress, Performance

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis signifikansi pengaruh manajemen waktu terhadap Kinerja karyawan pada Bank OCBC NISP Surabaya. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh stress kerja terhadap Kinerja karyawan pada Bank OCBC NISP Surabaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Hasil studi ialah diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen Waktu berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan pada Bank OCBC NISP Surabaya. jadi, dapat dikatakan bahwa dengan bantuan manajemen waktu karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, meningkatkan keterampilan belajar dan mendapat-kan kemenangan dalam kariernya. Stres Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan Bank OCBC NISP Surabaya. hal ini diketahui dari Sebagian besar karyawan berusia 27 tahun yang merupakan usia produktif dimana kecenderungan tekanan yang diterima dapat dijadikan tantangan se-hingga stres yang dialami dapat meningkatkan kinerja.

Kata kunci : Manajemen Waktu, Stress, Kinerja

**PENDAHULUAN**

Industri perbankan memiliki peranan penting dalam menopang pertumbuhan ekonomi Indonesia. Di tengah berbagai ketidakpastian, intermediasi keuangan oleh perbankan tetap tumbuh positif. Pada Juli 2022, kredit mengalami pertumbuhan sebesar 10,71% ditopang peningkatan pertumbuhan di

seluruh jenis kredit dan sebagian besar sektor ekonomi. Selain itu, nilai transaksi uang elektronik tumbuh 39,76% mencapai Rp35,5 triliun dan nilai transaksi digital banking meningkat 27,82% menjadi Rp4.359,7 triliun sejalan dengan normalisasi mobilitas masyarakat (ekon.go.id, 2022).

Bank OCBC NISP adalah bank yang menduduki peringkat terbaik dalam hal layanan prioritas pada tahun 2022 (Republika.co.id, 2022). Bank (PT. Bank OCBC NISP, Tbk) adalah salah satu bank besar yang ada di Indonesia. Sebagai bank transaksional, OCBC NISP memberikan rangkaian pelayanan jasa yang luas dalam memenuhi kebutuhan spesifik para nasabah. Bank OCBC NISP (dahulu bernama Bank NISP) merupakan bank tertua keempat di Indonesia, yang didirikan pada tanggal 4 April 1941 di Bandung dengan nama NV Nederlandsch Indische Spaar En Deposito Bank. Bank NISP berkembang menjadi Bank yang solid dan handal, terutama melayani segmen Usaha Kecil dan Menengah (UKM). Bank NISP resmi menjadi bank komersial pada tahun 1967, bank devisa pada tahun 1990, dan perusahaan publik di Bursa Efek Indonesia pada tahun 1994.



Sumber : Republika.co.id, 2022

**Gambar 1. 10 Bank Terbaik dalam Pelayanan Prima Tahun 2021-2022 (%)**

Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*). Sebagai

manusia biasa, karyawan pada Bank OCBC NISP tentunya dihadapkan dengan kondisi dilematis. Di satu sisi mereka harus bekerja untuk fokus pada visi perusahaan yaitu memberi kepuasan bagi pelanggan sementara disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Kondisi tentunya akan menimbulkan stres kerja. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan Bank OCBC NISP untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan.

Tentunya prestasi yang diraih tersebut tidak lepas dari peran serta karyawan Bank OCBC NISP. Sumber daya manusia merupakan yang sangat penting dalam usaha perbankan untuk mencapai keberhasilan visi & misi bank. Walaupun aspek teknologi dan pemasarannya sudah sempurna, tetapi jika tidak didukung dari aspek manusia maka tujuan – tujuan yang telah ditentukan oleh bank juga tidak akan tercapai secara optimal atau bahkan sulit dicapai. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi. Tumbuh dan berkembangnya suatu perusahaan tidak akan terlepas dari peranan tenaga kerja (karyawan). Para karyawan merupakan bagian dari sumber daya yang sangat penting dalam perusahaan dan merupakan salah satu aset yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Dengan demikian sangatlah penting bagi perusahaan untuk dapat mempekerjakan karyawan yang berkualitas dan berdedikasi tinggi, yang dapat memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang bernilai positif memberikan rasa optimis bagi perusahaan

dalam melaksanakan terobosan-terobosan pengembangan perusahaan. Sementara kinerja karyawan yang bernilai negatif justru akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perlu diperhatikan upaya-upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan (Namira, 2017)

Menurut Muis, Jufrizen, & Fahmi (2018), kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Dalam dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi meskipun saat ini berada didalam situasi pandemi covid 19. Wabah ini, mengakibatkan aktivitas di setiap negara menjadi kacau. Dampak dari wabah ini mengacaukan kegiatan di berbagai sektor, salah satu sektor yang paling terimbas oleh dampaknya adalah sektor ekonomi yang membuat keuntungannya menurun. Dampak COVID-19 terhadap bisnis di Indonesia antara lain perampangan karena keterlambatan perekrutan tenaga kerja baru. Perusahaan telah mengambil langkah ini untuk tetap bertahan di masa-masa sulit ini. Kementerian Ketenagakerjaan mencatat hingga 1 Mei 2020, sekitar 375.000 karyawan di-PHK di sektor formal (Triasse 2020). Tentu saja penyakit ini menyebabkan kinerja karyawan di semua perusahaan menurun termasuk dalam sektor perbankan.

Keterlibatan antara karyawan terhadap capaian tujuan organisasi perlu mengoptimalkan SDM agar mempertahankan Kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan dapat meningkat apabila saling bekerjasama antara karyawan dengan pimpinan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Oktaviani & Darmo, 2017). Faktor pertama salah satu kemampuan yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia

agar perusahaan dapat berjalan dengan baik adalah kemampuan dalam manajemen waktu. Manajemen waktu adalah kemampuan dalam menggunakan waktu seefektif mungkin dengan melakukan perencanaan, penjadwalan dan melaksanakan suatu tanggungjawab yang dapat dilihat dari perilaku seperti mengatur tempat kerja dan tidak menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan. Manajemen waktu merupakan kemampuan untuk memprioritaskan, menjadwalkan, dan melaksanakan tanggung jawab individu dalam pencapaiannya (Kholisa, 2017) Individu yang dapat mengelola waktu dengan baik akan berguna bagi individu untuk dapat menjalankan rutinitas dengan baik pula. Hal ini dikarenakan individu tersebut akan membuat langkah untuk mengatur dan mengelola waktu dengan sebaik-baiknya, sehingga membuat individu menjadi produktif dan mampu mencapai tujuan hidup yang telah ditetapkan oleh individu tersebut (Forsyth, 2019). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rizal Halim et al., (2019) menunjukkan bahwa manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Danty Amira et al., (2018) juga menunjukkan bahwa manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya adalah stress kerja, stres merupakan salah satu faktor yang penting, karena keseimbangan kehidupan kerja yang sehat dibutuhkan oleh karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola tingkat stres karyawan (Warni, 2016). Stres tercipta karena adanya gangguan mental yang dihadapi seseorang akibat adanya tekanan. Menurut Ellyzar et al., (2017:36) Stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan pegawai karena tugas-tugas yang tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat pegawai tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaannya. Dalam sebuah

perusahaan, menjaga porsi pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sangat penting agar karyawan tersebut tidak merasa tertekan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yovie Ernanda et al., (2020) hasil menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Temuan tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Joni Heruwanto et al., (2020) dan Muhammad Aulia (2021) yang menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan penjelasan diatas tersebut, maka dalam penelitian ini mengambil judul “*Hubungan Antara Manajemen Waktu Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank OCBC NISP Surabaya*”

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari “Hubungan antara Manajemen Waktu dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank OCBC NISP Surabaya”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan pada pengujian seberapa positif suatu hipotesa dapat diukur berdasarkan data untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dan data diperoleh dengan memanfaatkan instrumen penelitian terdahulu atau yang aktual dengan harapan dapat dijadikan kajian ilmu yang lebih kompleks, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di Bank OCBC NISP cabang Pemuda Surabaya. Pada penelitian ini, pengambilan sample dilakukan dengan menggunakan teknik nonprobability sampling, Karena jumlah populasi karyawan yang bekerja di Bank OCBC NISP cabang Pemuda Surabaya adalah 180, maka setelah dihitung

menggunakan rumus Slovin, maka sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah 124. Teknik sampling yang dipilih adalah purposive sampling. Kriteria sampel penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Bank OCBC NISP cabang Pemuda Surabaya
2. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan Tetap Bank OCBC NISP cabang Pemuda Surabaya yang sudah bekerja minimal 1 tahun

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### ***Analisis Deskriptif***

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan dan menjelaskan secara umum dari data dalam kuesioner yang merupakan jawaban dari responden tentang variabel atau indikator yang ada. Analisis deskriptif yang ada pada penelitian ini adalah Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Kinerja karyawan.

### **1. Analisis Tanggapan Responden Terhadap Manajemen Waktu**

Pada variabel Manajemen Waktu (MW) memiliki 3 item pertanyaan yang akan diberi penilaian berdasarkan Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Manajemen Waktu dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata yang dimiliki oleh variabel Manajemen Waktu pada item MW3 “ Saya Menetapkan Prioritas untuk tugas – tugas saya” merupakan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.1 yang tergolong dalam kategori interval  $3,4 < X \leq 4,2$  dengan penilaian “Setuju” sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada item MW2 “Saya menghasilkan tanggal jatuh tempo untuk tugas yang tidak memiliki tenggat waktu” sebesar 3.8 yang tergolong dalam kategori interval  $3,4 < X \leq 4,2$  dengan penilaian “Setuju”. Secara keseluruhan tanggapan responden pada variabel Manajemen Waktu memiliki nilai rata-rata 4.0 yang tergolong dalam

kategori interval  $3,4 < X \leq 4,2$  dengan penilaian “Setuju”. Berdasarkan hasil data yang telah didapatkan dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Manajemen Waktu sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank OCBC NISP cabang Pemuda Surabaya

## 2. Analisis Tanggapan Responden Terhadap Stres Kerja

Pada variabel Stres Kerja (SK) memiliki 3 item pertanyaan yang akan diberi penilaian berdasarkan Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata yang dimiliki oleh variabel Stres Kerja (SK) pada item SK2 “ Saya memiliki lebih sedikit waktu untuk kegiatan lain karena pekerjaan saya” merupakan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.1 yang tergolong dalam kategori interval  $3,4 < X \leq 4,2$  dengan penilaian “Setuju” sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada item SK3 “ Sebagian besar karyawan di peringkat saya menjadi kelelahan” sebesar 3.8 yang tergolong dalam kategori interval  $3,4 < X \leq 4,2$  dengan penilaian “Setuju”. Secara keseluruhan tanggapan responden pada variabel Stres Kerja (SK) memiliki nilai rata-rata 3.9 yang tergolong dalam kategori interval  $3,4 < X \leq 4,2$  dengan penilaian “Setuju”. Berdasarkan hasil data yang telah didapatkan dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank OCBC NISP cabang Pemuda Surabaya

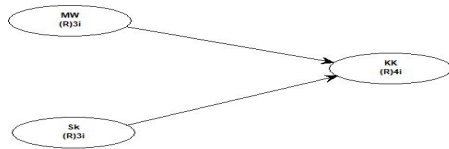
## 3. Analisis Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Pada variabel Kinerja Karyawan (KK) memiliki 4 item pertanyaan yang akan diberi penilaian berdasarkan Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

Karyawan dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata yang dimiliki oleh variabel Kinerja Karyawan (KK) pada item KK3 dan KK4 merupakan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.0 yang tergolong dalam kategori interval  $3,4 < X \leq 4,2$  dengan penilaian “Setuju” sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada item KK1 “ Saya adalah karyawan yang sangat pekerja keras” dan KK2 “ Saya melakukan pekerjaan saya secara efektif ” sebesar 3.9 yang tergolong dalam kategori interval  $3,4 < X \leq 4,2$  dengan penilaian “Setuju”. Secara keseluruhan tanggapan responden pada variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai rata-rata 3.9 yang tergolong dalam kategori interval  $3,4 < X \leq 4,2$  dengan penilaian “Setuju”. Berdasarkan hasil data yang telah didapatkan dapat disimpulkan bahwa responden setuju.

## Analisis Inferensial

Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah structural equation modeling (SEM) dengan aplikasi Warp PLS 8.0. pada analisis data model pengukuran yang dilakukan merupakan evaluasi hubungan antar indikator dan konstruk dengan menilai reliabilitas dan validitas sedangkan pada model structural hasilnya digunakan untuk melihat estimasi koefisien jalur dan tingkat signifikansi yang berguna dalam pengambilan keputusan hasil uji hipotesis. Pada penelitian saat ini menggunakan alat uji statistik Partial Least Square ( PLS ) dengan berbasis Structural Equation Modelling ( SEM ). Dimana PLS-SEM ini merupakan metode untuk menguji konstruk laten dalam hubungan linear atau non-linear pada semua indikator. Berikut di bawah ini adalah model dari variabel yang akan diuji dalam WarpPLS 8.0,



Sumber : Data diolah (2023)

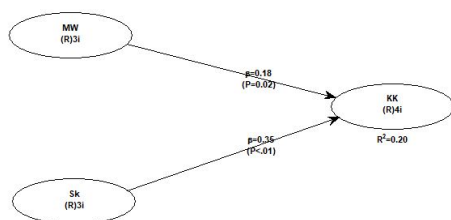
**Gambar 2 Model Penelitian**

Uji outer model ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel laten dengan sebuah indikatornya. Uji validitas yang dilakukan peneliti ini untuk menguji kemampuan dalam suatu penelitian dan pengukuran obyek yang diteliti. Peneliti juga melakukan uji reliabilitas untuk mengukur seberapa jauh instrumen penelitian ini dapat dipercaya. Uji validitas dan uji reliabilitas hanya dilakukan oleh sebuah penelitian yang menggunakan pengukuran skala likert.

Berdasarkan Uji Validitas Dan Reliabilitas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tersebut memenuhi kriteria syarat validitas dan reliabilitas. Hal ini dapat dibuktikan pada nilai *loading factor* dari masing-masing indikator, dimana setiap indikator memiliki nilai > 0.5. Selain itu juga, dibuktikan dari nilai *cronbach alpha* yang memiliki nilai > 0.6 dan *composite reliability* > 0.7. Untuk memenuhi syarat nilai AVE, yang diharapkan adalah >0.5 dan lebih besar dari nilai AVE pada konstruk lainnya.

**Pengujian Hipotesis**

Dibawah ini merupakan hasil dari uji hipotesis dengan menggunakan program WarpPLS 8.0 berbasis SEM:



Sumber : Data diolah (2023)

**Gambar 3 Hasil Estimasi Model**

Berdasarkan Gambar 3, menunjukkan bahwa nilai *R-Squared* pada variabel sebesar 0.20. Artinya bahwa 20% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Manajemen Waktu dan Stres Kerja Sedangkan 80% dapat dipengaruhi oleh variabel lain diluar estimasi peneliti. Uji hipotesis dilakukan dengan melihat path coefficient dan signifikansi P-value untuk mengetahui pengaruh antar variabel berdasarkan hipotesis yang ditentukan. Berikut merupakan hasil dari estimasi model untuk path coefficients dan p-value :

**Tabel 1 Path Coefficient Dan P-Values**

Hipotesis	Keterangan	Nilai Koefisien β	P-Value	Hasil Pengujian
H1	MW → KK	0.183	0.018	Diterima
H2	SK → KK	0.353	<0.001	Diterima

Sumber : Data diolah (2022)

Keterangan : Manajemen Waktu (MW), Stres Kerja (SK), Kinerja Karyawan (KK).

Berdasarkan hasil olahan data pada Tabel 1, peneliti melakukan pengujian hasil hipotesis sebagai berikut:

**1. Hipotesis 1**

Hasil dari uji hipotesis 1 (H1) menunjukkan bahwa nilai koefisien (β) pada variabel Manajemen Waktu terhadap Kinerja Karyawan bernilai 0.183 dengan nilai p-values sebesar 0.018 < 0.05, sehingga H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Manajemen Waktu berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan.

**2. Hipotesis 2**

Hasil dari uji hipotesis 2 (H2) menunjukkan bahwa nilai koefisien (β) pada variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan bernilai 0.353 dengan nilai p-values sebesar 0.001 < 0.05, sehingga H2 dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan.

Pada sub bab pembahasan ini menjelaskan terkait hasil olah data beserta dengan analisis yang sudah dilakukan oleh peneliti. Berikut ini merupakan pembahasan terhadap masing- masing hipotesis :

**H1** : Manajemen Waktu berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan pada Bank OCBC NISP cabang Pemuda Surabaya.

Menurut Peter (2020:203) berpendapat bahwa Manajemen waktu adalah tindakan atau proses melakukan kontrol yang disadari atas jumlah waktu yang digunakan untuk aktivitas tertentu, dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi atau produktivitas. Hasil penelitian saat ini membuktikan bahwa Manajemen Waktu berpengaruh langsung signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan pada Bank OCBC NISP cabang Pemuda Surabaya. dapat diketahui dari tanggapan responden atas pernyataan yang terdiri dari selalu sadar tentang waktu , menghasilkan tanggal jatuh tempo untuk tugas yang tidak memiliki tenggat waktu serta menetapkan prioritas untuk tugas – tugasnya. Haider (2019) menyatakan bahwa dengan bantuan manajemen waktu karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, meningkatkan keterampilan belajar dan mendapatkan kemenangan dalam kariernya. hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizal Halim et al., (2019) yang menyatakan bahwa manajemen waktu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Manajemen waktu adalah bagaimana seseorang mengatur waktu untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Jika manajemen waktu diterapkan pegawai dalam menjalankan tugasnya pasti hasilnya akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Dengan demikian maka Manajemen Waktu berkaitan secara positif dan signifikan dengan Kinerja Karyawan.

**H2** : Stres Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan Bank OCBC NISP Surabaya.

Menurut Hamali (2018:241) Stres di tempat kerja merupakan, perhatian yang tumbuh pada keadaan ekonomi sekarang, di mana para karyawan menemui kondisi-kondisi kelebihan kerja, ketidak nyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah, ketiadaan otonomi. Hasil penelitian saat ini membuktikan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan Bank OCBC NISP Surabaya. dapat diketahui dari tanggapan responden atas pernyataan yang terdiri dari tidak bisa memberikan cukup waktu untuk keluarga , memiliki sedikit waktu untuk kegiatan lain serta Sebagian besar karyawan di peringkatnya menjadi kelelahan. Hasil ini menandakan bahwa Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hal ini terlihat pada fenomena yang terjadi dimana karyawan harus dituntut untuk melakukan pekerjaan secara efektif, dan sebagian besar karyawan cenderung mengalami stres kerja yang disebabkan oleh keterbatasan waktu karena pekerjaan sehingga karyawan merasa tertekan. Sebagian besar karyawan berusia 27 tahun yang merupakan usia produktif dimana kecenderungan tekanan yang diterima dapat dijadikan tantangan sehingga stres yang dialami dapat meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Giovanni et al. (2015) dengan hasil yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan data yang telah dianalisis terhadap 124 responden yang memenuhi kriteria penelitian, secara deskriptif maupun statistik dengan bantuan hasil dengan menggunakan program WarpPLS 8.0 berbasis SEM, maka dapat disimpulkan

hasil dari penelitiannya guna untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yaitu :

1. Manajemen Waktu berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan pada Bank OCBC NISP cabang Pemuda Surabaya. jadi, dapat dikatakan bahwa dengan bantuan manajemen waktu karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, meningkatkan keterampilan belajar dan mendapatkan kemenangan dalam kariernya.
2. Stres Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan Bank OCBC NISP cabang Pemuda Surabaya. hal ini diketahui dari Sebagian besar karyawan berusia 27 tahun yang merupakan usia produktif dimana kecenderungan tekanan yang diterima dapat dijadikan tantangan sehingga stres yang dialami dapat meningkatkan kinerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amira, D. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Paruh Waktu yang Berstatus Mahasiswa di Kota Malang. Skripsi, Jurusan Ilmu Ekonomi, *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya*
- Nurhidayati, D. D. (2016). Peningkatan pemahaman manajemen waktu melalui bimbingan kelompok dengan teknik problem solving pada siswa. *PSIKOPEDAGOGIA Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 5(1), 24.
- Ellyzar, N., Yunus, M., & Amri. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai BPK Perwakilan Aceh. *Magister Manajemen* ISSN 2302-0199, 1.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Heruwanto, J., Priyana, H., & Rasipan, R. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Budaya Perusahaan Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 16(1), 11-20.
- Halim, M. R., Mattalatta, S., & Junaidin, J. (2019). Pengaruh penerapan manajemen waktu terhadap kinerja pegawai pada badan pengelola keuangan daerah kabupaten pangkep. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(2), 182-188.
- Aulia, M. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Area Jambi Rayon Telanaipura. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 10(02), 261-268.
- Oktaviani, E, & Ika S S. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jendral Pengelola Pembiayaan Dan Risiko Kementerian Keuangan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, Vol. 2, No 3, ISSN: 2581 – 2165.
- Peter, AR, & Mbah, S. (2020). Manajemen waktu dan produktivitas karyawan Perusahaan Manufaktur di Nigeria. *Jurnal Internasional Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1), 200-212.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Ernanda, Y., Efrata, J., Pratiwi, Y., Harahap, T., & Harefa, H. (2022). The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on



Employee Performance at PT Tiki  
Jalur Nugraha Ekakurir (JNE)  
Amplas Trade Center  
Medan. *Enrichment: Journal of  
Management*, 12(2), 1727-1733.