



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 2086-2095

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Pengaruh Job Description dan Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jalan Abadi

<sup>1</sup>Rizmi Samsul Rizal, <sup>2</sup>Ahlu Dzikri, <sup>3</sup>Supriyadi

<sup>1,2,3</sup>Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Al-Khairiyah

<sup>1</sup>[rizmirizal060@gmail.com](mailto:rizmirizal060@gmail.com), <sup>2</sup>[ahlu37@gmail.com](mailto:ahlu37@gmail.com), <sup>3</sup>[supriyadi8783@gmail.com](mailto:supriyadi8783@gmail.com)

### Abstrak

*Penelitian ini menganalisis pengaruh job description dan tekanan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Jalan Abadi. Pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory research digunakan pada 30 karyawan yang dipilih melalui purposive sampling. Instrumen berupa kuesioner skala Likert dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) melalui SmartPLS. Hasil menunjukkan secara simultan kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,881. Secara parsial, hanya tekanan kerja yang berpengaruh signifikan (koefisien 0,813; p < 0,05), sedangkan job description tidak signifikan (koefisien 0,151; p > 0,05). Seluruh konstruk memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Temuan ini mengindikasikan pentingnya pengelolaan tekanan kerja melalui penyeimbangan beban, target yang jelas, serta dukungan emosional dan teknis. Meski job description tidak signifikan, evaluasi kejelasan peran tetap disarankan untuk menghindari ambiguitas yang dapat menghambat produktivitas.*

*Kata kunci: Job description, Tekanan Kerja, Kinerja Karyawan.*

### 1. Latar Belakang

Perusahaan pada era modern dituntut untuk terus beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Persaingan yang semakin ketat membuat setiap perusahaan harus mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimilikinya, khususnya sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan aset vital yang memegang peranan krusial dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga pengelolaan yang tepat terhadap karyawan akan sangat berpengaruh pada keberhasilan perusahaan. Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan SDM dapat dilihat dari kinerja karyawan, yang mencerminkan produktivitas serta kontribusi mereka terhadap pencapaian target perusahaan. Dalam upaya meningkatkan kinerja tersebut, salah satu faktor penting yang harus diperhatikan adalah kejelasan Job description atau uraian pekerjaan. Job description yang jelas membantu karyawan memahami peran, tanggung jawab, serta wewenang mereka, sehingga meminimalkan kebingungan dan tumpang tindih pekerjaan. Ketidakjelasan dalam Job description dapat memicu konflik internal, menurunkan motivasi, bahkan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Selain Job description, tekanan kerja juga menjadi faktor signifikan yang memengaruhi kinerja karyawan. Tekanan kerja bisa muncul dari berbagai sumber, seperti beban pekerjaan yang berlebihan, tenggat waktu yang ketat, atau hubungan kerja yang kurang harmonis. Dalam batas tertentu, tekanan kerja dapat menjadi pemicu semangat dan motivasi, tetapi jika berlebihan dapat menimbulkan stres, menurunkan konsentrasi, serta berdampak negatif pada kinerja karyawan. PT Jalan Abadi sebagai salah satu perusahaan yang terus berkembang menghadapi tantangan dalam mempertahankan serta meningkatkan kinerja karyawannya. Kompleksitas pekerjaan dan tingginya tuntutan operasional membuat kejelasan Job description serta pengelolaan tekanan kerja menjadi sangat penting. Namun, masih ditemukan indikasi bahwa sebagian karyawan mengalami kebingungan dalam memahami peran mereka dan merasakan tekanan kerja yang cukup tinggi, yang dikhawatirkan dapat menurunkan produktivitas kerja. Berdasarkan permasalahan tersebut, dapat diidentifikasi bahwa masih ada karyawan yang belum memahami Job description secara jelas sehingga menimbulkan kebingungan dalam pelaksanaan tugas, adanya potensi tumpang tindih tanggung jawab antarbagian, serta tekanan kerja yang dialami karyawan berpotensi memengaruhi motivasi dan produktivitas mereka. Selain itu, hingga saat ini belum banyak kajian mendalam mengenai sejauh mana pengaruh Job description dan tekanan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Jalan Abadi. Untuk mempersempit fokus penelitian agar hasilnya lebih terarah, penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan PT Jalan Abadi dengan mengkaji dua variabel utama yaitu Job description dan tekanan kerja sebagai variabel independen serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Analisis difokuskan pada pengaruh kedua variabel tersebut secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan, tanpa membahas faktor lain di luar variabel yang diteliti, seperti motivasi, kompensasi, maupun gaya kepemimpinan. Dengan pembatasan ini,

penelitian diharapkan mampu memberikan hasil yang lebih fokus dan dapat dijadikan dasar untuk perbaikan strategi manajemen SDM di PT Jalan Abadi.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Job description

Job description merupakan alat penting dalam proses rekrutmen, yang memengaruhi seleksi dan keterlibatan kandidat. Efektivitas Job description ditentukan oleh berbagai faktor, termasuk kejelasan, kelengkapan, dan relevansi keterampilan yang dijabarkan. Job description yang ringkas biasanya berkisar antara 300 hingga 400 kata dan sangat berfokus pada kemampuan dan tanggung jawab yang dibutuhkan, termasuk terminologi industri yang relevan (Chen, 2021). Keringkasan dan spesifisitas ini penting untuk menarik kandidat yang sesuai dan mengoptimalkan upaya rekrutmen.

Studi terbaru menunjukkan bahwa sebagian besar Job description, seringkali sekitar 65%, gagal mencantumkan keterampilan penting yang dibutuhkan untuk berbagai posisi. Kelalaian ini dapat berdampak buruk pada efisiensi pencarian kerja dan rekomendasi kandidat, sehingga mengurangi efektivitas keseluruhan proses rekrutmen (Bhola et al., 2020). Solusi otomatis, seperti penggunaan model pembelajaran mendalam untuk klasifikasi multi-label ekstrem, telah muncul untuk mengatasi kekurangan ini dengan mengidentifikasi dan mengambil keterampilan penting dari Job description yang ada (Bhola et al., 2020). Dengan memetakan Job description secara akurat dengan persyaratan pekerjaan, model-model ini berfungsi sebagai jembatan antara data empiris dari lowongan pekerjaan dan tuntutan pasar kerja yang terus berkembang.

Selain itu, proses analisis pekerjaan selama perumusan Job description dapat memengaruhi kepuasan kerja dan retensi karyawan (Nuryanti et al., 2020). Job description yang efektif tidak hanya menggambarkan tanggung jawab pekerjaan tetapi juga memberikan wawasan tentang budaya organisasi dan lingkungan kerja, sehingga meningkatkan keselarasan kerja antara kandidat dan pemberi kerja. Deskripsi yang diartikulasikan dengan jelas yang mencakup pemberdayaan dan ekspektasi dapat berdampak positif pada kepuasan kerja secara keseluruhan, memperkuat hubungan antara ekspektasi karyawan dan hasil kerja aktual (Nuryanti et al., 2020).

Integrasi teknologi ke dalam proses rekrutmen semakin menyempurnakan peran Job description. Misalnya, studi yang menggunakan analisis jaringan sosial telah menunjukkan bagaimana Job description dapat berfungsi sebagai simpul dalam jaringan data ketenagakerjaan yang lebih luas, menghubungkan kandidat dengan peran spesifik berdasarkan keahlian dan kebutuhan organisasi (Michel, 2019). Lebih lanjut, analisis data lowongan pekerjaan memungkinkan organisasi untuk menyempurnakan strategi rekrutmen mereka dengan mengidentifikasi tren industri, kebutuhan tenaga kerja, dan bahasa yang sesuai dengan calon pelamar (Turrell et al., 2019). Pendekatan analitis semacam itu dapat membantu meningkatkan kualitas Job description, berkontribusi pada proses rekrutmen yang lebih efektif dan lebih selaras dengan tuntutan pasar (Hötte et al., 2022).

Singkatnya, perumusan Job description merupakan tugas multifaset yang membutuhkan pemahaman komprehensif tentang dinamika pasar kerja dan persyaratan keterampilan. Dengan menerapkan kerangka kerja analitis yang canggih dan menekankan komunikasi yang jelas tentang tanggung jawab pekerjaan, organisasi dapat meningkatkan keberhasilan rekrutmen mereka secara signifikan, memastikan kesesuaian yang lebih baik antara calon karyawan dan peran pekerjaan.

### Tekanan Kerja

Tekanan kerja, dalam konteks organisasi dan manajemen, merujuk pada beban emosional dan fisik yang dialami individu sebagai akibat dari tuntutan tugas yang tinggi, ketidakpastian lingkungan kerja, atau perubahan organisasi yang cepat. Hal ini menjadi perhatian penting dalam studi kepuasan dan komitmen kerja, di mana individu dengan keterikatan tinggi dapat menunjukkan ketahanan lebih baik dalam menghadapi tekanan yang muncul (Utami et al., 2020).

Adanya hubungan antara tekanan kerja dan kepuasan kerja sering kali diakui. Dalam kondisi yang penuh tuntutan, individu yang merasa terikat akan memiliki lebih banyak energi untuk menyelesaikan tugas mereka, yang pada gilirannya berdampak positif pada produktivitas organisasi (Utami et al., 2020). Dalam konteks ini, variabel seperti

kepuasan kerja dan peran dukungan organisasi sangat penting, karena dapat mempengaruhi bagaimana karyawan mengelola stres dan tekanan yang berada di lingkungan kerja mereka (Adi et al., 2023).

Perubahan dalam pekerjaan, seperti restrukturisasi atau adopsi teknologi baru, dapat menyebabkan tekanan tambahan. Misalnya, tekanan untuk beradaptasi dengan teknologi baru sering kali memerlukan keterampilan dan pemahaman yang lebih tinggi, yang bisa menjadi beban tambahan bagi karyawan (Wahyuni, 2023). Pemimpin yang menerapkan pendekatan transformasional bisa memainkan peran penting dalam mengurangi tekanan ini dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang memungkinkan karyawan merasa lebih aman dan dihargai dalam menghadapi tantangan (Pitri et al., 2019).

Sementara itu, tekanan kerja yang berkelanjutan tanpa pengelolaan yang tepat dapat menyebabkan masalah kesehatan mental dan fisik, termasuk kelelahan dan penurunan produktivitas (Pitri et al., 2019). Upaya untuk memahami dan mengurangi tekanan kerja harus mencakup pendekatan yang melibatkan teknologi, dukungan sosial, serta manajemen yang responsif untuk menciptakan keseimbangan yang lebih baik bagi karyawan di tempat kerja (Adi et al., 2023).

Dalam menghadapi tekanan kerja, adalah penting untuk memperhatikan dinamika interpersonal dan budaya organisasi, yang berperan dalam membentuk bagaimana individu merasakan dan mengelola tekanan ini. Dengan demikian, organisasi perlu menerapkan strategi yang tidak hanya mengatasi tuntutan pekerjaan, tetapi juga mendukung pertumbuhan emosional dan profesional karyawan (Pitri et al., 2019).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah istilah yang sering digunakan dalam konteks manajemen untuk mengukur hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Definisi kinerja karyawan dapat beragam, tetapi secara umum, ia mengacu pada hasil atau kontribusi yang dihasilkan oleh karyawan dalam periode tertentu dalam melakukan tugas dan tanggung jawab mereka. Menurut Firdaus dan Oetarjo, kinerja dapat diartikan sebagai output dari aktivitas tertentu yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu, yang mencerminkan nilai atau hasil kerja karyawan yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi (Firdaus & Oetarjo, 2022)

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sangat beragam dan saling terkait. Penelitian oleh Sudarso menunjukkan bahwa budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana budaya organisasi diidentifikasi sebagai faktor yang paling dominan (Sudarso, 2019). Kuatnya budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat yang mendukung karyawan untuk bekerja secara produktif, dan budaya yang baik dapat menghasilkan peningkatan dalam kinerja (Sumartik, 2019). Lebih lanjut, Nazir membuktikan bahwa pelatihan karyawan juga memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja, menekankan pentingnya pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan hasil kerja (Nazir, 2019).

Lingkungan kerja dan stres kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Penelitian oleh Munandar et al. menunjukkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja berpengaruh pada kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan (Munandar et al., 2019a). Dengan lingkungan yang baik dan pengelolaan stres yang tepat, karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja (Purnadi et al., 2022).

Kinerja karyawan juga terkait dengan strategi kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang berdampak positif pada kinerja mereka (Dewi & Amar, 2019). Di sisi lain, gaya kepemimpinan *laissez-faire* cenderung memiliki efek negatif pada kinerja, karena kurangnya bimbingan dapat mengurangi motivasi dan hasil kerja karyawan, seperti yang ditemukan dalam penelitian yang menyelidiki hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan (Krasniqi et al., 2023).

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang kompleks dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti budaya organisasi, kompensasi, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pelatihan. Kombinasi dari semua faktor ini menentukan seberapa baik karyawan mampu melaksanakan tugasnya dan berkontribusi pada tujuan organisasi.

## Hubungan *Job description* dan Tekanan Kerja terhadap Kinerja

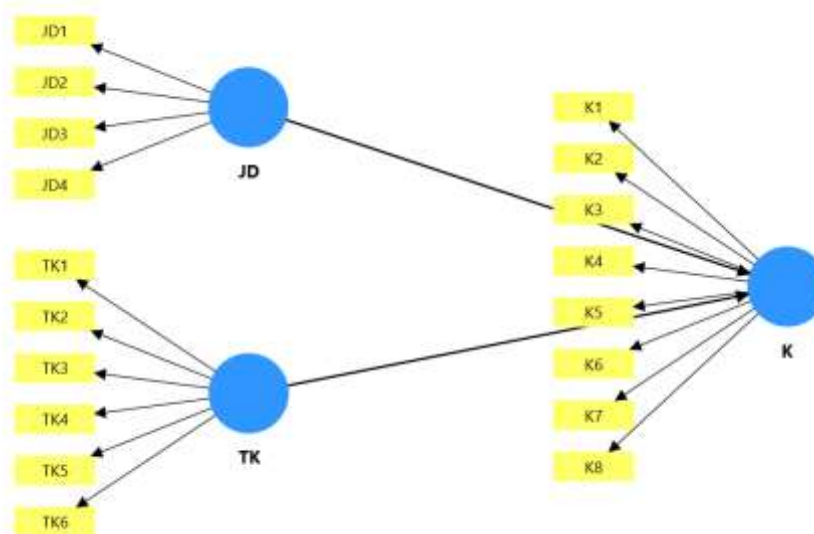
Hubungan antara deskripsi pekerjaan (*Job description*) dan tekanan kerja (*job stress*) terhadap kinerja karyawan merupakan topik yang sangat penting dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan yang jelas dan sesuai dengan kualifikasi individu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Individu yang ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahlian dan minat mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang tidak. Herawati et al. mengemukakan bahwa penempatan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan merupakan faktor kunci dalam mencapai hasil kerja yang sukses (Herawati et al., 2021). Selain itu, Rahayu dan Hidayat juga berpendapat bahwa peran konflik yang dihadapi karyawan dalam pekerjaan mereka bisa memediasi hubungan antara tekanan kerja dan kinerja, menunjukkan betapa pentingnya pengelolaan stres kerja dalam konteks deskripsi pekerjaan yang tidak jelas atau membingungkan (Rahayu & Hidayat, 2021).

Penelitian juga menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan, termasuk deskripsi yang jelas, berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Priyono et al. menekankan bahwa dimensi karakteristik pekerjaan, seperti otonomi dan variasi dalam tugas, turut mempengaruhi kinerja (Priyono et al., 2020). Ketika karyawan memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan jelas, mereka lebih mungkin untuk merasa terlibat dan termotivasi dalam pekerjaan mereka. Supriadi dan Muhyadi menemukan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, mengungkapkan bahwa ketika karyawan merasa terinspirasi dan termotivasi, kinerja mereka juga meningkat (Supriadi & Muhyadi, 2019).

Namun, tekanan kerja yang berlebihan dapat menjadi penghalang bagi kinerja yang optimal. Munandar et al. menunjukkan bahwa stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap kepuasan kerja, dan pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Munandar et al., 2019b). Faktor-faktor seperti jam kerja yang panjang dan dukungan organisasi yang rendah sering kali menyebabkan stres yang dapat menurunkan kinerja (Sandjaja & Heriyanto, 2011). Selain itu, Sawir et al. mengidentifikasi bahwa stres kerja, lingkungan kerja, dan keterlibatan kerja saling terkait dan sangat mempengaruhi kinerja karyawan (Sawir et al., 2021). Dengan demikian, untuk mengoptimalkan kinerja, penting bagi manajemen untuk menjaga keseimbangan yang sehat antara tantangan yang dihadapi karyawan dan dukungan yang mereka terima.

Kesimpulannya, deskripsi pekerjaan yang jelas dan sesuai dengan kualifikasi karyawan dapat membantu mengurangi tekanan kerja. Ini pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja individu dalam organisasi. Penelitian berulang kali menegaskan bahwa baik deskripsi pekerjaan yang tepat maupun pengelolaan stres kerja memainkan peran penting dalam membentuk kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen perlu fokus pada penyusunan deskripsi pekerjaan yang jelas dan komprehensif serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meminimalkan stres yang tidak perlu.

## Kerangka Penelitian



Gambar 1 Kerangka Penelitian

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory research untuk menganalisis pengaruh *Job description* (X1) dan Tekanan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) karyawan di PT. Jalan Abadi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Instrumen penelitian disusun dalam bentuk kuesioner dengan skala Likert 1–5 dan terdiri dari 4 indikator untuk variabel X1, 6 indikator untuk variabel X2, dan 8 indikator untuk variabel Y. Data dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Analisis dilakukan melalui dua tahap, yaitu evaluasi model pengukuran (outer model) untuk menguji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk, serta evaluasi model struktural (inner model) untuk menguji hubungan antar variabel laten melalui nilai R-square, path coefficient, dan uji signifikansi menggunakan bootstrapping. Metode ini dipilih karena mampu mengolah data dengan jumlah sampel kecil dan kompleksitas indikator yang tinggi secara simultan, sehingga sesuai untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. Jalan Abadi.

### 4. Hasil Dan Pembahasan

#### Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

##### Validitas konvergen

##### Loading Factor

5. Tabel 1 Uji Validitas dengan Loading Factor

	<i>Job description</i>	Tekanan Kerja	Kinerja Karyawan
JD1	0,958		
JD2	0,958		
JD3	0,947		
JD4	0,978		
TK1		0,922	
TK2		0,968	
TK3		0,933	
TK4		0,877	
TK5		0,958	
TK6		0,872	
K1			0,840
K2			0,899
K3			0,908
K4			0,841
K5			0,874
K6			0,883
K7			0,813
K8			0,870

Hasil uji validitas konvergen melalui analisis nilai loading factor menunjukkan bahwa seluruh indikator pada masing-masing konstruk memiliki nilai di atas ambang batas 0,70, yang berarti valid dalam mengukur konstraknya. Pada konstruk *Job description*, keempat indikator (JD1 hingga JD4) menunjukkan nilai loading factor yang sangat tinggi, yaitu antara 0,947 hingga 0,978, menandakan bahwa indikator tersebut sangat merepresentasikan konsep *Job description* secara kuat dan konsisten. Demikian pula pada konstruk Tekanan Kerja, keenam indikator (TK1 hingga TK6) memiliki nilai loading factor berkisar antara 0,872 hingga 0,968, yang menunjukkan validitas konstruk yang sangat baik. Selanjutnya, konstruk Kinerja Karyawan juga menunjukkan hasil yang memuaskan, dengan seluruh indikator (K1 hingga K8) memiliki loading factor di atas 0,80, tepatnya antara 0,813 hingga 0,908. Hal ini menandakan bahwa indikator-indikator tersebut mampu mengukur konstruk Kinerja Karyawan secara akurat dan konsisten.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Dengan demikian, ketiga konstruk utama, yaitu *Job description*, Tekanan Kerja, dan Kinerja Karyawan, dapat digunakan dalam tahap analisis lanjutan seperti uji reliabilitas dan analisis struktural (inner model) karena indikator yang menyusunnya telah terbukti valid secara statistik.

**Average Variance Extracted (AVE)**

**Tabel 2 Hasil Average Variance Extracted (AVE)**

	Average Variance Extracted (AVE)
<b>Job description</b>	<b>0,922</b>
<b>Tekanan Kerja</b>	<b>0,851</b>
<b>Kinerja Karyawan</b>	<b>0,751</b>

Berdasarkan hasil pengujian Average Variance Extracted (AVE) yang ditampilkan dalam Tabel 2, diketahui bahwa seluruh konstruk dalam model penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Nilai AVE pada konstruk *Job description* sebesar 0,922, konstruk Tekanan Kerja sebesar 0,851, dan konstruk Kinerja Karyawan sebesar 0,751. Seluruh nilai tersebut berada di atas ambang batas minimum 0,50, yang menjadi standar dalam menilai validitas konvergen suatu konstruk dalam model pengukuran berbasis SEM-PLS.

Nilai AVE yang tinggi menunjukkan bahwa sebagian besar varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk laten yang diukur, sehingga indikator-indikator tersebut benar-benar mencerminkan konstruk secara konsisten. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model pengukuran dalam penelitian ini memiliki validitas konvergen yang sangat kuat, dan seluruh konstruk dinyatakan valid untuk digunakan dalam tahap analisis struktural lebih lanjut.

**Validitas diskriminan.**

**Tabel 3 Hasil Discriminant Validity**

	<b>Job description</b>	<b>Tekanan Kerja</b>	<b>Kinerja Karyawan</b>
<b>JD1</b>	<b>0,958</b>	<b>0,774</b>	<b>0,783</b>
<b>JD2</b>	<b>0,958</b>	<b>0,771</b>	<b>0,764</b>
<b>JD3</b>	<b>0,947</b>	<b>0,762</b>	<b>0,752</b>
<b>JD4</b>	<b>0,978</b>	<b>0,796</b>	<b>0,801</b>
<b>TK1</b>	<b>0,816</b>	<b>0,922</b>	<b>0,903</b>
<b>TK2</b>	<b>0,772</b>	<b>0,968</b>	<b>0,883</b>
<b>TK3</b>	<b>0,815</b>	<b>0,933</b>	<b>0,863</b>
<b>TK4</b>	<b>0,621</b>	<b>0,877</b>	<b>0,831</b>
<b>TK5</b>	<b>0,772</b>	<b>0,958</b>	<b>0,884</b>
<b>TK6</b>	<b>0,662</b>	<b>0,872</b>	<b>0,802</b>
<b>K1</b>	<b>0,734</b>	<b>0,833</b>	<b>0,840</b>
<b>K2</b>	<b>0,796</b>	<b>0,892</b>	<b>0,899</b>
<b>K3</b>	<b>0,778</b>	<b>0,879</b>	<b>0,908</b>
<b>K4</b>	<b>0,657</b>	<b>0,889</b>	<b>0,841</b>
<b>K5</b>	<b>0,645</b>	<b>0,743</b>	<b>0,874</b>
<b>K6</b>	<b>0,715</b>	<b>0,760</b>	<b>0,883</b>
<b>K7</b>	<b>0,614</b>	<b>0,695</b>	<b>0,813</b>
<b>K8</b>	<b>0,626</b>	<b>0,743</b>	<b>0,870</b>

Hasil pengujian validitas diskriminan yang ditampilkan dalam Tabel 3 menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk yang seharusnya diukur dibandingkan dengan konstruk lainnya.

Sebagai contoh, indikator JD1 hingga JD4 memiliki loading tertinggi pada konstruk *Job description* dengan nilai antara 0,947 hingga 0,978, yang lebih tinggi dibandingkan loading-nya terhadap konstruk Tekanan Kerja maupun Kinerja Karyawan. Demikian pula indikator TK1 hingga TK6 menunjukkan loading tertinggi pada konstruk Tekanan Kerja dengan nilai antara 0,772 hingga 0,968, dan indikator K1 hingga K8 juga memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk Kinerja Karyawan di kisaran 0,645 hingga 0,908.

Hasil ini mengindikasikan bahwa masing-masing indikator lebih merepresentasikan konstraknya sendiri dibandingkan konstruk lain, sehingga dapat disimpulkan bahwa validitas diskriminan telah terpenuhi. Pemenuhan validitas diskriminan merupakan syarat penting dalam SEM-PLS karena memastikan bahwa setiap konstruk dalam model bersifat unik dan tidak saling tumpang tindih secara konseptual. Oleh karena itu, model pengukuran dalam penelitian ini layak digunakan untuk pengujian hubungan struktural lebih lanjut.

### Reliabilitas konstruk

**Tabel 3 Hasil Reliabilitas konstruk**

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
<b>Job description</b>	<b>0,972</b>	<b>0,972</b>	<b>0,979</b>	<b>0,922</b>
<b>Tekanan Kerja</b>	<b>0,965</b>	<b>0,966</b>	<b>0,972</b>	<b>0,851</b>
<b>Kinerja Karyawan</b>	<b>0,953</b>	<b>0,956</b>	<b>0,960</b>	<b>0,751</b>

Hasil pengujian reliabilitas konstruk menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam model *Job description*, Tekanan Kerja, dan Kinerja Karyawan telah memenuhi kriteria reliabilitas yang sangat baik. Nilai Cronbach's Alpha untuk ketiga konstruk berada di atas 0,90, yakni 0,972 untuk *Job description*, 0,965 untuk Tekanan Kerja, dan 0,953 untuk Kinerja Karyawan. Demikian pula, nilai rho\_A dan Composite Reliability untuk semua konstruk juga berada di atas nilai ambang batas minimal 0,70, masing-masing menunjukkan angka yang konsisten dan tinggi, yaitu di atas 0,95.

Selain itu, nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk ketiga konstruk juga menunjukkan hasil yang sangat baik, yakni 0,922 untuk *Job description*, 0,851 untuk Tekanan Kerja, dan 0,751 untuk Kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap konstruk mampu menjelaskan lebih dari 75% varians dari indikator-indikator yang membentuknya, sehingga memenuhi syarat validitas konvergen.

Dengan terpenuhinya seluruh kriteria reliabilitas dan validitas konvergen tersebut, dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukuran dalam model ini sangat reliabel, serta dapat digunakan untuk mengukur hubungan antar konstruk secara akurat dalam tahap pengujian model struktural berikutnya.

### Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

#### Nilai R-square (R<sup>2</sup>)

**Tabel 3 Hasil Nilai R-square (R<sup>2</sup>)**

	R Square	R Square Adjusted
<b>Kinerja Karyawan</b>	0,881	0,872

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi yang ditampilkan pada Tabel 3, diperoleh nilai R-Square (R<sup>2</sup>) untuk konstruk Kinerja Karyawan sebesar 0,881, dengan nilai R-Square Adjusted sebesar 0,872. Nilai R<sup>2</sup> ini menunjukkan bahwa 88,1% variasi pada Kinerja Karyawan dapat dijelaskan secara simultan oleh variabel *Job description* dan Tekanan Kerja, sementara sisanya sebesar 11,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,881 termasuk dalam kategori kuat atau tinggi, yang mengindikasikan bahwa model struktural yang dibangun memiliki kemampuan penjelas yang sangat baik. Sementara itu, nilai R-Square Adjusted yang tidak jauh berbeda (0,872) juga menunjukkan bahwa model tetap stabil meskipun jumlah variabel independen terbatas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan *Job description* dan Tekanan Kerja memberikan kontribusi yang signifikan dan substansial terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di dalam model ini.

**Nilai Path Coefficient**

**Tabel 3 Hasil Nilai Path Coefficient**

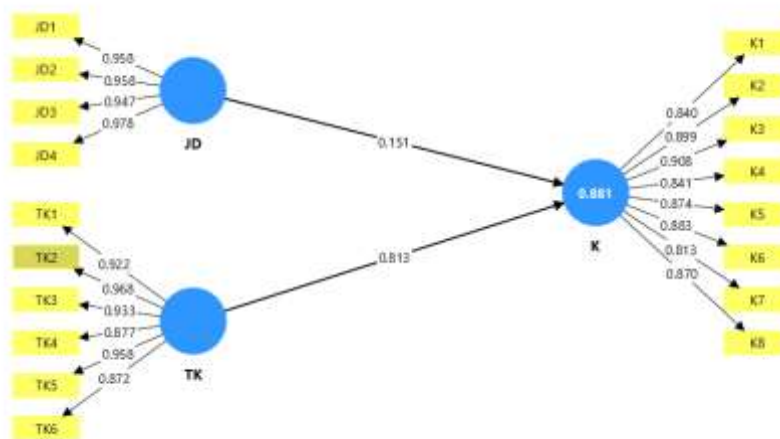
	Specific Indirect Effects
<b>Job description -&gt; Kinerja Karyawan</b>	0,151
<b>Tekanan Kerja -&gt; Kinerja Karyawan</b>	0,813

Berdasarkan hasil analisis model struktural yang ditampilkan pada Tabel 3, diperoleh nilai Path Coefficient untuk pengaruh *Job description* terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,151, dan pengaruh Tekanan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,813. Nilai koefisien jalur ini mencerminkan seberapa besar kontribusi langsung masing-masing variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Nilai path coefficient sebesar 0,813 dari Tekanan Kerja → Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa Tekanan Kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan. Sementara itu, nilai *Job description* → Kinerja Karyawan sebesar 0,151 menunjukkan bahwa meskipun terdapat pengaruh positif, besarnya kontribusi relatif kecil, dan perlu dikaji lebih lanjut apakah pengaruh tersebut signifikan secara statistik (T-statistic dan P-value perlu ditinjau).

Secara umum, hasil ini mengindikasikan bahwa Tekanan Kerja merupakan faktor dominan dalam model ini, dan lebih berperan dalam memengaruhi Kinerja Karyawan dibandingkan dengan *Job description*. Hasil ini juga sejalan dengan nilai R-Square sebelumnya yang tinggi, yang memperkuat validitas model struktural dalam menjelaskan variabel endogen.

**Uji signifikansi**



**Gambar 1 Struktural Model**

Gambar 1 menyajikan visualisasi model struktural penelitian yang menggambarkan hubungan antara dua variabel independen, yaitu *Job description* (JD) dan Tekanan Kerja (TK), terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (K). Masing-masing konstruk diukur oleh sejumlah indikator yang seluruhnya menunjukkan nilai loading factor di atas 0,70, menandakan bahwa seluruh indikator valid secara konvergen. Indikator *Job description* (JD1–JD4) memiliki loading factor berkisar antara 0,947 hingga 0,978, indikator Tekanan Kerja (TK1–TK6) berada dalam rentang 0,872 hingga 0,968, sementara indikator Kinerja Karyawan (K1–K8) menunjukkan nilai antara 0,813 hingga 0,908. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam model diukur dengan sangat baik dan reliabel.

Secara struktural, hubungan antara *Job description* terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai path coefficient sebesar 0,151, yang mengindikasikan pengaruh positif namun relatif lemah. Sebaliknya, hubungan antara Tekanan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai path coefficient sebesar 0,813, yang menunjukkan pengaruh yang sangat kuat dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh persepsi terhadap tekanan kerja daripada deskripsi pekerjaan itu sendiri.

Lebih lanjut, nilai R-square ( $R^2$ ) sebesar 0,881 pada konstruk Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa 88,1% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel *Job description* dan Tekanan Kerja secara simultan, sedangkan sisanya sebesar 11,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model struktural ini memiliki daya jelaskan yang sangat kuat, dengan Tekanan Kerja sebagai faktor paling dominan dalam memengaruhi peningkatan Kinerja Karyawan.

**Tabel 3 Hasil Nilai Path Coefficient**

	<i>Original Sample (O)/R<sup>2</sup></i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ( O /STDEV)</i>	<i>P Values</i>
X <sub>1</sub> -> Y	0,151	0,140	0,149	1,016	0,310
X <sub>2</sub> -> Y	0,813	0,826	0,130	6,262	0,000

6.

### Hipotesis 1

#### H<sub>1</sub>: *Job description* (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji path coefficient, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,151, dengan nilai T-statistics sebesar 1,016 dan p-value sebesar 0,310. Karena nilai T-statistics < 1,96 dan p-value > 0,05, maka hipotesis ini tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, Hipotesis 1 ditolak, yang berarti *Job description* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### Hipotesis 2

#### H<sub>2</sub>: Tekanan Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur dari Tekanan Kerja ke Kinerja Karyawan adalah 0,813, dengan nilai T-statistics sebesar 6,262 dan p-value sebesar 0,000. Karena nilai T-statistics > 1,96 dan p-value < 0,05, maka hipotesis ini signifikan secara statistik. Dengan demikian, Hipotesis 2 diterima, yang berarti Tekanan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### Hipotesis 3

#### H<sub>3</sub>: *Job description* dan Tekanan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Nilai R-square pada konstruk Kinerja Karyawan adalah 0,881, yang menunjukkan bahwa 88,1% variasi Kinerja Karyawan dijelaskan secara bersama-sama oleh *Job description* dan Tekanan Kerja. Nilai  $R^2$  yang tinggi ini mengindikasikan bahwa model memiliki kekuatan prediksi yang sangat baik secara simultan. Oleh karena itu, Hipotesis 3 diterima, yang berarti *Job description* dan Tekanan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis menggunakan metode Structural Equation Modeling dengan pendekatan Partial Least Squares (SEM-PLS), dapat disimpulkan bahwa secara simultan *Job description* dan Tekanan Kerja memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai R-square sebesar 0,881. Hal ini mengindikasikan bahwa 88,1% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas tersebut. Namun, secara parsial, hanya variabel Tekanan Kerja yang terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,813, T-statistics sebesar 6,262, dan p-value sebesar 0,000. Sementara itu, variabel *Job description* memiliki nilai koefisien yang rendah sebesar 0,151 dan p-value sebesar 0,310, sehingga dinyatakan tidak berpengaruh signifikan secara statistik terhadap Kinerja Karyawan. Seluruh konstruk dalam model telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, baik dari sisi loading factor, Average Variance Extracted (AVE), maupun Composite Reliability. Dengan demikian, model ini layak dijadikan dasar untuk pengambilan keputusan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, khususnya melalui pengelolaan aspek tekanan kerja yang lebih efektif.

## Referensi

1. Adi, A. N., Thoyib, A., Fithriana, N., & Ilham, B. (2023). *Kepuasan Kerja*. <https://doi.org/10.11594/ubpress9786232967205>
2. Bhola, A., Halder, K., Prasad, A., & Kan, M. (2020). *Retrieving Skills From Job Descriptions: A Language Model Based Extreme Multi-Label Classification Framework*. <https://doi.org/10.18653/v1/2020.coling-main.513>
3. Chen, Z. (2021). *Revising the Curricula of Higher Education to Connect to the Job Market: An Approach Based on Job Description Mining*. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210513.040>
4. Dewi, K., & Amar, S. (2019). *The Effect of Transformational Leadership, Interactional Justice, and Job Satisfaction on Performance*. <https://doi.org/10.2991/piceeba-19.2019.53>
5. Firdaus, V., & Oetarjo, M. (2022). *Buku Ajar Manajemen Kompensasi*. <https://doi.org/10.21070/2022/978-623-464-039-7>
6. Herawati, Y., Amar, S., & Abror, A. (2021). *The Influence of Work Climate, Job Placement, and Career Development on Employee Performance in the Local Government Service of Padang Panjang*. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210616.079>
7. Hötte, K., Somers, M., & Theodorakopoulos, A. (2022). *Technology and Jobs: A Systematic Literature Review*. <https://doi.org/10.48550/arxiv.2204.01296>
8. Krasniqi, T., Drakulevski, L., & Janeska-Iliev, A. (2023). *The Leadership Dilemma: Investigating the Relationship Between Leadership Style and Employee Performance*. <https://doi.org/10.47063/ebsf.2023.0016>
9. Michel, J. (2019). *Higher Education Sustainability Professionals as a Signaling Mechanism: A Social Network Analysis*. <https://doi.org/10.3102/1437521>
10. Munandar, A., Musnadi, S., & Sulaiman, S. (2019a). *The Effect of Work Stress, Work Load and Work Environment on Job Satisfaction and It's Implication on the Employee Performance of Aceh Investment and One Stop Services Agency*. <https://doi.org/10.4108/eai.3-10-2018.2284357>
11. Munandar, A., Musnadi, S., & Sulaiman, S. (2019b). *The Effect of Work Stress, Work Load and Work Environment on Job Satisfaction and It's Implication on the Employee Performance of Aceh Investment and One Stop Services Agency*. <https://doi.org/10.4108/eai.3-10-2018.2284357>
12. Nazir, A. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Surya Mastika Nusantara*. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v3i1.63>
13. Nuryanti, B. L., Putri, W. D., & Masharyono. (2020). *Effect of Training and Empowerment in Improving Job Satisfaction*. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200131.057>
14. Pitri, A. D., Rofi'i, M., & Dwiantoro, L. (2019). *Mengatasi Job Insecurity Melalui Pendekatan Transformational Leadership*. 59–67. <https://doi.org/10.32528/psn.v0i0.1731>
15. Priyono, B. S., Indrianingrum, K., Murdiyanto, A., & Afriana, E. M. (2020). *The Role of Organizational Culture as Moderating Variable in the Influence of Person-Organization Fit and Job Characteristics on Performance*. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210311.087>
16. Purnadi, P., Anggita, H., Aryoko, Y. P., & Putri, N. (2022). *Work Discipline, Competency, and Work Environment: Its Effect on Employee's Performance*. <https://doi.org/10.4108/eai.10-8-2022.2320821>
17. Rahayu, M. K. P., & Hidayat, B. N. (2021). *The Job Stress as a Mediation Between Role Conflict and Employee Performance*. <https://doi.org/10.2991/aer.k.210121.017>
18. Sandjaja, & Heriyanto. (2011). *Panduan Penelitian*. Prestasi Pustaka.
19. Sawir, M., Yasri, Y., & Abror, A. (2021). *The Effect of Stress, Work Environment and Work Engagement on Employee Performance*. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210616.093>
20. Sudarso, E. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Multi Bintang Indonesia*. <https://doi.org/10.33753/madani.v2i1.46>
21. Sumartik, S. (2019). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. <https://doi.org/10.21070/2019/978-602-5914-62-1>
22. Supriadi, D., & Muhyadi. (2019). *The Antecedent of Job Engagement Towards the Job Embeddedness and Performance of Educational Staff in University*. <https://doi.org/10.2991/iccie-18.2019.24>
23. Turrell, A., Speigner, B., Djumalieva, J., Copple, D., & Thurgood, J. (2019). *Transforming Naturally Occurring Text Data Into Economic Statistics: The Case of Online Job Vacancy Postings*. <https://doi.org/10.3386/w25837>
24. Utami, A. W., Suyasa, P. T. Y. S., & Idulfilastri, R. M. (2020). *Voice Climate: The Basic Conditions When Employees Have Readiness to Change Wholeheartedly*. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200515.073>
25. Wahyuni, H. C. (2023). *Manajemen Teknologi Pada Industri*. <https://doi.org/10.21070/2023/978-623-464-081-6>

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2227>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)