

BAB II

TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

1. (Nova Ellyzar, 2017)

Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah

Judul : “Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja dan Konflik Interpersonal terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh”

Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh mutasi kerja, beban kerja, dan konflik interpersonal terhadap stress kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh. Responden merupakan pegawai BPKP Aceh yang berjumlah 100 orang. Analisa data dilakukan dengan menggunakan analisa jalur melalui program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh.

2. (Ibrahim, Sidharta and Rodhi, 2020)

Jurnal Manajemen dan Keuangan, Vol.9, No. 2

Judul : “Pengaruh Antara *Job Insecurity* terhadap Stres Karyawan Pelaku Pariwisata Perhotelan Akibat Dampak Pandemi Covid-19 (Studi pada Karyawan Golden Palace Hotel Lombok)”

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh signifikan Antara *Job Insecurity* Terhadap Stres Karyawan Pelaku Pariwisata Perhotelan Akibat Dampak Pandemi Covid-19 (Studi Pada Karyawan Golden Palace Hotel Lombok). Pengumpulan data menggunakan metode penentuan sampel yaitu sampling aksidental dengan total kuesioner yang terkumpul 85 orang. Metode penentuan sampel adalah *Non Probability Sampling* yaitu sampling aksidental. Analisis dan pengujian hipotesis menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan instrument penelitian menggunakan

kuesioner melalui google form secara online. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *job insecurity* terhadap stres karyawan pelaku pariwisata perhotelan akibat dampak pandemi Covid-19.

3. (Ripaldi, Marnis and Restu, 2016)

Jom FEKON Vol.4 No.1

Judul : "Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Organizational Itizenship Behavior* terhadap Stres Kerja dan Retensi Karyawan di PT. Multi Auto Intra Wahana Pekanbaru"

Penelitian dilakukan di PT. Multi Auto Intrawahana Pekanbaru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap stres kerja serta pengaruhnya terhadap retensi karyawan pada PT. Multi Auto Intrawahana Pekanbaru. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 53 karyawan dan sampel diambil dari seluruh populasi sebanyak 53 karyawan. Penentuan sampel menggunakan metode sensus atau teknik total sampling adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan mengambil seluruh populasi. Hasil penelitian kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan, stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap retensi karyawan, kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja karyawan dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh negatif signifikan terhadap stres karyawan PT Multi Auto Intrawahana Pekanbaru.

4. (Murni and Yurnalis, 2018)

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Vol. 3, No. 4

Judul : "Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kesejahteraan dan Kinerja Karyawan Kontrak pada Kantor Pusat Administrasi Universitas Syiah Kuala Banda Aceh"

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara *job insecurity* terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan kontrak pada

Kantor Pusat Administrasi Universitas Syiah Kuala Banda Aceh. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis data SPSS yang menggunakan software SPSS version 2.0. Hasil pengujian terhadap hipotesis, menunjukkan bahwa variabel: *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesejahteraan, *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

5. (Dewi and Wibawa, 2016)

E- Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 08

Judul : “Pengaruh Konflik Interpersonal dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Denpasar”

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik interpersonal dan beban kerja terhadap stres kerja pegawai secara simultan, untuk mengetahui pengaruh konflik interpersonal terhadap stres kerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Sampel yang digunakan sebanyak 205 orang pegawai yang terdiri dari 11 bagian pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, survey serta penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda serta menggunakan uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Denpasar dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Beban kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap stres kerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Denpasar.

6. (Prasad, Vaidya and Mangipudi, 2020)

Indian Journal of Commerce & Management Studies • Vol XI • Issue 2

Judul : “Effect of occupational stress and remote working on psychological well-being of employees: an empirical analysis during

covid-19 pandemic concerning information technology industry in Hyderabad”

In the aftermath of national lockdown due to Covid-19, several organizations were forced to opt remote working, which provides several challenges and opportunities to the employees and emplo The effect of seven independent occupational stress-causing factors including workload, peer, physiological factors, role ambiguity, organization climate, psychological factors and job satisfaction, and anindependent factor, remote working, on the dependent factor of psychological well-being of employees in Information Technology industry was measured. The psychological well-being was measured with six subscales – environment mastery, positive growth, positive relations, self-acceptance, autonomy, and purpose of life. The independent factors were measured using a survey instrument, a structured undisguised questionnaire, whereas dependent factors were measured with a shortened version of 18-item Ryff’s scale. The inferences of the outcome were made using appropriate statistical procedures. The studyimplies that wherever possible, the remote working options need to be worked out by the employer, in all the sectors to reduce the stress and enhance the psychological well-being of employees.

7. (Novitasari, 2020)

*International Journal of Science and Management Studies Volume : 3
Issue : 5*

Judul : “Job Stress and Turnover Intention:Understanding the Role of Leadership and Organizational Commitment”

This research aims to measure the effect of leadership style and organizational commitment on turnover intention of the automotive industry in Indonesia mediated by job stress. Data collection was carried out by simple random sampling to 253 population. The returned and valid questionnaire results were 147 samples. Data processing was using SEM method with SmartPLS 3.0 software. The results of this research are

leadership style has a negative and significant effect on job stress and turnover intention. Organizational commitment has a negative and significant effect on job stress but does not significantly affect on turnover intention. Job stress has a positive and significant effect on turnover intention. Job stress was not a mediator for the relationship between leadership style, organizational commitment, and turnover intention.

8. (Razavi, 2019)

Religacion Vol. 4 No. 13

Judul : “Factors identification affecting job stress (Case study: Branches of Trade Bank of Khorasan Razavi)”

Stress is a multidimensional factor (job stress, mental stress, and exhaustion) that can affect aspects of individual performance. Among the threats of physical, chemical, ergonomic and biological is the fifth major hazard in workplaces, some of whose organizational behavior has been called work-related stress, as the century’s disease. The purpose of this study was to examine and prioritize factors that effect on employees’ job stress in the branch of Trade Bank of Khorasane Razavi. The methodology of this research was based on Pearson correlation coefficient and simple linear regression. Sampling was done based on cluster sampling and SPSS software was used to analyze the data. The results of the research showed that organizational policies with a correlation coefficient of 927 are the first factor and the most influential factor in job stress.

9. (Chienwattanasook and Jermstittiparsert, 2019)

International Journal of Innovation, Creativity and Change Volume 6, Issue 2.

Judul : “Factors Affecting Job Stress among Employees in the Banking Sector of Malaysia”

The purpose of this study is to examine the factors affecting job stress among employees in the banking sector of Malaysia. For the current study we conducted a survey amongst employees of the different banks to

analyze their stress level and experiences in the work place. A close ended structured questionnaire was used to collect the data and convenience sampling method was used to gather information from the employees. After applying regression analysis, on the collected primary data, we concluded that job performance, job satisfaction, absenteeism rate and motivation level have a significant relationship with job stress in the banking sector of Malaysia.

10. (Tentama, Mulasari and Merdiaty, 2019)

International Journal of Public Health Science (IJPHS) Vol. 8, No. 3.

Judul : “Factors affecting work stress in university”

Workload and work motivation are factors that can affect work stress. This study aims to empirically examine the effect of workload and work motivation on work stress on employees at X University. The research participants were non-educational employees at X University, have permanent employee status, and had worked for at least 1 year. The sampling technique used was simple random sampling technique. Data collection was carried out using workload scale, work motivation scale and work stress scale. Data analysis using multiple linear regression techniques. The results showed that workload and work motivation simultaneously affect work stress. Similarly, workload and work motivation independently also has a very significant influence on work stress.

B. Teori dan Kajian Pustaka

1. Karyawan Swasta

Karyawan adalah orang yang bekerja di suatu perusahaan atau lembaga dan di gaji dengan uang. Karyawan dapat diartikan juga dengan orang yang bertugas sebagai pekerja pada suatu perusahaan atau lembaga untuk melakukan operasional tempat kerjanya dengan balas jasa berupa uang.

Beberapa ahli juga mengemukakan pendapatnya tentang pengertian karyawan yaitu sebagai berikut :

- a. Menurut (Hasibuan, Malayu SP, 2002) menjelaskan karyawan merupakan orang penjual jasa dalam bentuk pikiran atau tenaga dan dapat kompensasi yang besarnya telah di tetapkan terlebih dahulu.
- b. Menurut Subri (Manulang, 2002) menjelaskan karyawan merupakan penduduk dalam usia kerja atau jumlah seluruh penduduk dalam satu Negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi.

Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga dengan mendapat gaji atau upah.

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan swasta adalah orang yang melakukan pekerjaan di suatu lembaga swasta dan di beri upah atas pekerjaannya tersebut.

2. Pandemi Covid-19

World Health Organization (WHO) telah menetapkan *Covid-19* atau virus corona sebagai pandemi. Virus Corona telah menyebar ke lebih dari 100 negara di dunia. Kepala WHO Tedros Adhanom Ghebreyesus mengatakan telah ada sekitar 114 ribu orang yang terinfeksi virus Corona di seluruh dunia. Maka dari itu, ia menyebut virus Corona sebagai ancaman pandemi. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pandemi adalah wabah yang berjangkit serempak di mana-mana atau meliputi geografi yang luas. Artinya, virus Corona telah diakui menyebar luas hampir ke seluruh dunia. WHO sendiri mendefinisikan pandemi sebagai situasi ketika populasi seluruh dunia ada kemungkinan akan terkena infeksi ini dan berpotensi sebagian dari mereka jatuh sakit.

Di masa pandemi ini, seluruh dunia bersatu untuk melawan virus corona dengan berbagai cara. Salah satu cara yang dilakukan di berbagai Negara adalah *Lockdown*, di Indonesia sendiri *Lockdown* lebih dikenal dengan sebutan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar). PSBB dilakukan dengan berbagai cara mulai dari pembatasan jam malam, membatasi kerumunan di tempat umum, WFH (*Work From Home*) untuk

para pekerja, memberlakukan kegiatan pembelajaran secara daring untuk siswa dan mahasiswa dll. Selain itu banyak hal yang juga berubah selama masa pandemi ini, dimana kita harus selalu memakai masker untuk melindungi diri kita saat berada di luar. Kita juga harus mencuci tangan setiap saat dan menjaga jarak dengan orang lain. Semua sesuai dengan protokol kesehatan yang diberlakukan di daerah masing-masing

Hal ini merupakan sesuatu yang baru bagi masyarakat karena tidak pernah mengalami hal ekstrem seperti ini. Banyak dari mereka yang sadar akan pentingnya menjaga protokol kesehatan demi diri sendiri ataupun demi bersama, tapi tidak sedikit pula dari mereka yang acuh terhadap pentingnya menjaga protokol kesehatan ini. Seperti pada awal masa pandemi lalu, masih banyak orang yang keluar rumah dengan tidak memakai masker seperti yang sudah di anjurkan, masih banyak pula orang yang tidak menjaga jarak dengan orang lain. Mungkin ini terjadi karena masyarakat masih bingung dengan keadaan yang seperti ini, sehingga membuat masyarakat merasa resah bahkan stres dengan adanya pandemi ini.

Keadaan ini tidak hanya di rasakan oleh masyarakat umum saja tetapi juga bagi karyawan dalam hal perubahan gaya kerja yang mereka rasakan demi tetap menjaga protokol kesehatan agar tidak terpapar virus corona. Pemerintah memberlakukan WFH (*Work From Home*) bagi seluruh karyawan di sektor negeri maupun swasta, hal ini tidak mudah di lakukan bagi sektor negeri terutama kantor pelayanan publik yang harus melayani masyarakat dan tidak mudah juga bagi sektor swasta seperti perusahaan retail yang bergantung pada pendapatan agar tidak merugi. Akibat keadaan yang seperti ini membuat para karyawan negeri maupun swasta menjadi bingung dengan pekerjaan mereka pada saat pandemi seperti ini. Bagi karyawan pada sektor negeri mungkin bisa lebih merasa aman karena tidak takut akan di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), pengurangan kompensasi dan lainnya. Berbeda dengan karyawan pada sektor swasta yang dihantui oleh PHK dan pengurangan kompensasi karena perusahaan

tempat mereka bekerja mengalami penurunan pendapatan selama masa pandemi ini. Tentu nya hal ini menyebabkan peningkatan stres dan penurunan kinerja terhadap karyawan swasta, ini bukan tanpa sebab karena dengan di hantui rasa takut terhadap virus corona mereka juga harus menghadapi tekanan dalam pekerjaan yang mereka hadapai di masa pandemi ini.

3. Beban Kerja

Berikut adalah beberapa pengertian beban kerja menurut para ahli, yaitu :

- a. Menurut Tarwaka (Nugraheni, 2009), beban kerja adalah setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan.
- b. Menurut Menpan (Rahma, 2010), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.
- c. Menurut (Gunawan, 2007), beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus di selesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu.
- d. Menurut (Munandar, 2001), Beban Kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

Dari pengertian para ahli di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa beban kerja adalah pekerjaan yang berlebih dari biasa nya dan di luar kemampuan karyawan yang harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu.

Beban kerja juga mempunyai aspek dan dimensi yaitu :

Menurut (Munandar, 2001), ada 2 aspek yang mendasari beban kerja yaitu :

- a. Beban kerja sebagai tuntutan fisik

Kondisi kerja tertentu bisa menghasilkan prestasi kerja yang optimal selain berdampak terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik juga berdampak terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja memiliki pengaruh terhadap kondisi fatal dan psikologi

seseorang. Ini artinya kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan yang sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup, dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai juga perlu.

b. Beban kerja sebagai tuntutan tugas

Kerja shif atau kerja malam dapat menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai.

Menurut (Davis, Keith dan Newstrom, 1985), terdapat 11 (sebelas) dimensi yang dapat menyebabkan terjadinya beban kerja, diantaranya yaitu:

a. Pekerjaan yang berlebihan (*Work Overload*)

Perkerjaan yang berlebihan di luar kemampuan menjadikan karyawan merasakan beban dalam bekerja.

b. Waktu yang terdesak atau terbatas (*time urgency*)

Singkatnya waktu yang diberikan dalam mengerjakan sebuah pekerjaan akan menjadi beban pula bagi karyawan karena karyawan merasa terdesak harus segera mengerjakan pekerjaan tersebut.

c. Sistem pengawasan yang tidak efisien (*poor quality of supervisor*)

System pengawasan yang tidak efisien membuat karyawan merasa terbebani karena mereka tidak tahu apakah pekerjaan yang mereka lakukan sudah benar jika tidak mendapatkan pengawasan yang baik.

d. Kurang tepatnya pemberian kewenangan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (*Inadequate authority to match responsibilities*)

Pemberian wewenang yang tidak sesuai dengan tanggung jawab dan kemampuan karyawan akan menajadi beban juga bagi karyawan yang diberikan wewenang tersebut.

e. Kurang umpan balik prestasi kerja (*insufficeient performance feedback*)

Tidak memberikan *feedback* kepada karyawan yang telah melakukan pekerjaannya dengan baik juga akan menjadi beban bagi karyawan karena karyawan merasa bahwa hasil kerja yang telah mereka lakukan itu sia-sia.

f. Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*)

Ketidakjelasan peran dapat terjadi karena informasi yang tidak lengkap dan ketidak-sesuaian status kerja yang menjadi beban bagi karyawan.

g. Perubahan-perubahan dalam pekerjaan (*change of any type*)

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan memengaruhi cara orang-orang dalam bekerja. Hal ini membuat ketidak-stabilan pada situasi kerja dan berakhir menjadi beban bagi karyawan.

h. Konflik antar pribadi dan antar kelompok dan seterusnya (*interpersonal and intergroup conflict*)

Perselisihan dapat terjadi akibat perbedaan tujuan dan nilai-nilai yang dianut dua belah pihak.

i. Suasana politik yang tidak aman (*Insecure political climate*)

Situasi politik yang tidak menentu yang dapat mengganggu kestabilan perubahan-perubahan dan ekonomi.

j. Frustrasi (*frustration*)

Frustrasi yang dirasakan karyawan membuat kinerja mereka menurun dan menimbulkan beban.

k. Perbedaan nilai-nilai perusahaan dengan nilai-nilai yang dimiliki pekerja (*differences between company's and employee's values*)

Kebijakan perusahaan sering kali bertolak belakang dengan diri pekerja. Hal ini merupakan sesuatu yang wajar, karena pada dasarnya perusahaan lebih berorientasi pada keuntungan perusahaan. Sedangkan karyawan, menuntut upah yang tinggi, kesejahteraan dan adanya jaminan kerja yang bagus.

Faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut (Soleman, 2011) adalah sebagai berikut :

- a. Faktor Eksternal (berasal dari luar)
 - 1) Tugas (*Task*)
 - 2) Organisasi kerja
 - 3) Lingkungan kerja
- b. Faktor Internal (berasal dari dalam)
 - 1) Somatis (jenis kelamin, umur, kondisi kesehatan dan sebagainya)
 - 2) Psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan)

Pengukuran beban kerja menurut (O'Donnell dan Eggemeier, 1986) ada tiga jenis, yaitu :

- a. Pengukuran subjektif

Pengukuran didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*).

- b. Pengukuran kinerja

Pengukuran ini diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku dan aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukurannya adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu. Pengukuran kinerja dengan menggunakan waktu merupakan suatu metode untuk mengetahui waktu penyelesaian sebuah pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang memiliki kualifikasi tertentu, di dalam suasana kerja yang telah ditentukan serta dikerjakan dengan suatu tempo kerja tertentu.

- c. Pengukuran fisiologis

Pengukuran ini untuk mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya pada refleks pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon tubuh lainnya.

4. Kepuasan Kerja

Berikut adalah beberapa pengertian kepuasan kerja menurut para ahli, yaitu :

- a. Menurut (McShane, Steven L. and Von Glinow, 2008), bahwa *job satisfaction a person's evaluation of his or job and work context, is probably the most studied attitude in organizational behavior, it is appraisal of the of the perceive job characteristics, work environment, and emotional experiences at work* atau dapat diartikan kepuasan kerja merupakan evaluasi kerja dan pekerjaan karyawan mungkin menjadi sikap yang paling banyak dikaji dalam sikap organisasi. Kepuasan kerja adalah penilaian karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan pengalaman emosi di tempat kerja.
- b. Menurut (Robbins, 2006), kepuasan kerja mengacu kepada perasaan per-orangan yang berlaku umum kearah pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi menjaga perasaan positif ke arah pekerjaan; seseorang atau siapapun yang tidak puas memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya.
- c. Menurut (Hasibuan, 2007), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.
- d. Menurut (Handoko, 2008), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli tentang kepuasan kerja, maka dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja adalah cara seorang karyawan mengekspresikan tentang pekerjaan yang di lakukan sehari-hari, atau bisa juga diartikan sebagai penilaian seseorang dalam melakukan

pekerjaannya apakah seseorang tersebut sudah melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya sehingga dia puas dengan hasil kerja yang di lakukan.

Kepuasan kerja mempunyai beberapa teori yang dikemukakan oleh Greenberg dan Baron (Priansa, 2016) sebagai berikut :

a. Teori Dua Faktor (*Two-factor Theory*)

Teori kepuasan kerja menggambarkan kepuasan dan ketidakpuasan berasal dari kelompok variabel yang berbeda yakni *hygiene factors* dan *motivators*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors*. Sedangkan, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan *motivators*.

b. Teori Nilai (*Value Theory*)

Teori kepuasan kerja ini menjelaskan tentang pentingnya kesesuaian antara hasil pekerjaan yang diperolehnya (penghargaan) dengan persepsi mengenai ketersediaan hasil. Semakin banyak hasil yang diperoleh maka ia akan lebih puas. Teori ini berfokus pada banyak hasil yang diperoleh. Kunci kepuasan adalah kesesuaian hasil yang diterima dengan persepsi mereka.

Selain teori di atas, kepuasan kerja juga di pengaruhi oleh beberapa faktor. Ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Kreitner, 2001) yaitu :

a. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan kerja dapat di pengaruhi oleh faktor ini karena dengan ada nya pemenuhan kebutuhan maka akan tercipta kepuasan kerja yang di rasakan.

b. Perbedaan (*Discrepancies*)

Jika harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas jika menerima manfaat diatas dari apa yang mereka harapan.

c. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

e. Komponen genetik (*Genetic components*)

Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Penelitian yang di lakukan dari (Spector, 2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dan terhadap berbagai macam aspek dari pekerjaan tersebut, sehingga kepuasan kerja sangat berkaitan dengan sejauh mana pegawai puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. Sehingga dapat mengidentifikasi indikator kepuasan kerja dari 9 (sembilan) aspek yaitu:

a. Gaji

Upah dan gaji memang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Upah dan gaji juga menggambarkan berbagai dimensi dari kepuasan kerja. Pegawai memandang gaji sebagai hak yang harus diterimanya atas kewajiban yang sudah dilaksanakannya.

b. Promosi

Promosi atau kesempatan untuk meningkatkan karier juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Pegawai akan melihat apakah organisasi memberikan kesempatan yang sama kepada setiap pegawainya untuk mendapatkan kenaikan

jabatan ataukah hanya diperuntukkan bagi sebagian orang saja. Kebijkasanaan promosi ini harus dilakukan secara adil, yaitu setiap pegawai yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

c. Supervisi (hubungan dengan atasan)

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Pegawai lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh perhatian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, mendengar pendapat dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada pegawai (*employed centered*) dari pada bekerja dengan pimpinan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan dirinya kepada pekerjaan (*job centered*).

d. Tunjangan Tambahan

Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding yang akan menjadi tolak ukur bagi karyawan dalam hal kepuasan mereka bekerja.

e. Penghargaan

Setiap individu ingin usaha, kerja keras, dan pengabdian yang dilakukannya untuk kemajuan organisasi dapat dihargai dengan semestinya.

f. Prosedur dan Peraturan Kerja

Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu, seperti birokrasi dan beban kerja.

g. Rekan kerja

Rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekannya yang lain, serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Misalnya rekan kerja yang menyenangkan atau hubungan dengan rekan kerja yang rukun.

h. Pekerjaan itu Sendiri

Hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berekreasi dan variasi dari tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, pemerdayaan pekerjaan, dan kompleksitas pekerjaan.

i. Komunikasi

Dengan komunikasi yang berlangsung lancar dalam organisasi, pegawai dapat lebih memahami tugas-tugasnya dan segala sesuatu yang terjadi di dalam organisasi.

5. Job Insecurity

Berikut adalah beberapa pengertian *job insecurity* menurut para ahli, yaitu :

- a. (Rowntree, 2005) menyebutkan bahwa ketidakamanan kerja atau dapat disebut dengan *job insecurity* dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja.
- b. Menurut Greenhalgh & Rosenblatt (Hanafiah, 2014), *job insecurity* merupakan ketidakberdayaan seseorang atau kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesimnambungan yang di inginkan dalam kondisi atau situasi kerja yang terancam, dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, karyawan sangat mungkin terancam, gelisah dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang di terima nya dalam organisasi. Ketakutan yang berlebih menciptakan keinginan untuk selalu bekerja lebih keras untuk menghindari resiko terjadinya ketidakamanan dalam bekerja atau *job insecurity*.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* merupakan penilaian karyawan terhadap suatu keadaan dimana karyawan merasa terancam, tegang, gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti

dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan dimasa mendatang yang kemudian menimbulkan rasa tidak berdaya.

Ada beberapa aspek tentang *job insecurity* menurut (Rowntree, 2005), yaitu sebagai berikut :

a. Ketakutan akan kehilangan pekerjaan

Rasa cemas dan khawatir karyawan yang mendapat ancaman negatif tentang pekerjaannya. Ancaman kehilangan pekerjaan merupakan persepsi seseorang mengenai kejadian-kejadian negatif yang dapat mempengaruhi pekerjaannya. Semakin penting dan semakin besar kemungkinan kejadian negatif tersebut terjadi maka semakin tinggi tingkat ancaman.

b. Ketakutan akan kehilangan status sosial di masyarakat.

Seseorang yang merasa terancam mengenai pekerjaannya akan merasa cemas dan khawatir akan kehilangan sekumpulan hak dan kewajiban yang dimiliki seseorang dalam masyarakat, misalnya kedudukan, kekayaan, keturunan dan pendidikan.

c. Rasa tidak berdaya

Rasa tidak berdaya yaitu ketidakmampuan karyawan dalam menangani dan mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap kelangsungan pekerjaannya.

(Sverke, 2004) mengungkapkan dua dimensi dari *job insecurity*, yaitu sebagai berikut :

a. Dimensi afektif

Dimensi afektif meliputi rasa cemas atau khawatir dan perasaan takut. Dimensi ini menekankan seberapa cemas atau takutnya seseorang akan kehilangan pekerjaannya dimasa yang akan datang.

b. Dimensi kognitif

Dimensi kognitif dari *job insecurity* adalah persepsi yang dirasakan karyawan mengenai kemungkinan akan kehilangan pekerjaan dimasa yang akan datang. Dimensi kognitif menekankan mengenai apakah

suatu ancaman terhadap pekerjaan dirasakan oleh seseorang tanpa menghiraukan perasaan cemas atau takut akan ancaman tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *job insecurity* antara lain adalah ketakutan kehilangan pekerjaan, ketakutan kehilangan status sosial, serta rasa tidak berdaya, dimensi afektif serta dimensi kognitif. Penelitian ini menggunakan aspek dari (Rowntree, 2005) karena sesuai dengan keadaan subjek yang mengalami ketakutan kehilangan pekerjaan saat masa kontrak akan berakhir, ketakutan kehilangan status sosial di masyarakat serta rasa tidak berdaya dalam mencegah munculnya ancaman terhadap kelangsungan pekerjaan. Selain itu aspek tersebut dapat digunakan untuk mengukur tingkat job insecurity pada karyawan outsourcing.

Terdapat beberapa faktor yang menjadi latar belakang munculnya *job insecurity* yang dikemukakan oleh (Sverke, Magnus, 2006) antara lain :

a. Usia

Beberapa penelitian menunjukkan pegawai yang berusia tua memiliki level job insecurity yang lebih tinggi. Hal ini dikarenakan pada pegawai yang berusia tua akan kesulitan mendapatkan pekerjaan baru sehingga tingkat kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan menjadi tinggi.

b. Gender

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai pria cenderung menjadi lebih khawatir kehilangan pekerjaan dibandingkan dengan pegawai wanita. Hal tersebut dikarenakan terdapat anggapan bahwa peran seorang pria adalah pemberi nafkah bagi keluarga. Namun peran gender sebagai faktor *job insecurity* agak diragukan karena pada percobaan terhadap wanita yang memiliki peran sebagai pemberi nafkah keluarga juga memiliki level *job insecurity* yang tinggi.

c. Kepribadian

Individu dengan *external locus of control* memiliki kecenderungan lebih untuk khawatir akan kehilangan pekerjaan. Selain itu, pada

individu yang memiliki *self esteem* tinggi cenderung memiliki level *job insecurity* yang rendah.

d. Sosial Ekonomi

Pegawai yang memiliki status rendah kemungkinan juga memiliki gaji yang rendah. Status yang rendah memiliki korelasi dengan rendahnya tingkat pendidikan, tidak banyak skill dan pengetahuan di dapat sehingga alternatif pekerjaan menjadi semakin sedikit. Hal tersebut juga mengakibatkan tingginya kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan pada pegawai yang memiliki status rendah dengan gaji yang rendah.

e. Tipe Kontrak

Pegawai dengan kontrak permanen atau tetap serta full time memiliki level *job insecurity* yang lebih rendah dibandingkan dengan pegawai kontrak. Hal ini dikarenakan pegawai kontrak dengan permanen memiliki kesepakatan hukum yang apabila dilanggar oleh perusahaan akan merugikan perusahaan itu sendiri. Pegawai tetap juga akan merasa menjadi bagian penting dalam perusahaan dibandingkan dengan pegawai kontrak.

f. Dukungan Sosial

(Sverke, Magnus, 2006) menjelaskan bahwa *job insecurity* merupakan sumber stressor. Dukungan sosial merupakan salah satu faktor yang dapat mengurangi stres. Dukungan sosial dapat diperoleh dari keluarga, rekan kerja, maupun organisasi, atasan atau pimpinan. Salah satu dukungan disebutkan berasal dari atasan. Atasan atau pimpinan merupakan seorang yang mempergunakan wewenang, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan tugas dalam mencapai tujuan organisasi.

(Burchell, 1999) menyebutkan bahwa *job insecurity* dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

- a. Faktor subyektif yang berhubungan dengan konsekuensi- konsekuensi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) seperti kemudahan mencari pekerjaan baru, karakteristik dari pekerjaan yang baru serta pengalaman menjadi pengangguran.

- b. Faktor obyektif seperti stabilitas pekerjaan, masa kerja, tingkat retensi atau daya tahan kerja karyawan mengenai diri yang berdasarkan pada keyakinan mengenai apa dan siapa diri kita sebenarnya.

Penjelasan diatas menjelaskan bahwa faktor *job insecurity* adalah faktor subjektif dan faktor objektif, usia, gender, tipe kontrak, kepribadian, sosial ekonomi serta dukungan sosial. Dukungan sosial dapat diperoleh dari keluarga, rekan kerja, maupun organisasi, atasan atau pimpinan. Atasan merupakan individu yang dekat dengan karyawan dalam lingkungan pekerjaan.

6. Stress Kerja

Berikut adalah beberapa pengertian stres kerja menurut para ahli, yaitu :

- a. Menurut (Handoko, 2012), stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi semosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.
- b. Menurut (Mangkunegara, 2008), stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.
- c. Menurut (Rivai, 2004), stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat di simpulkan stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja tampak dari gejala antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Terdapat dua faktor penyebab stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal (Dwiyanti Endang, 2001). Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sedangkan faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga dimana pribadi berada dan mengembangkan diri.

Menurut (Hasibuan, 2012), faktor-faktor penyebab stres karyawan, antara lain sebagai berikut:

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- b. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar.
- c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
- d. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- e. Balas jasa yang terlalu rendah.
- f. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

Menurut (Robbins, Stephen P, 2008) ada tiga kategori potensi pemicu stres kerja yaitu:

- a. Faktor Lingkungan

Dibagi menjadi 3, yaitu :

- 1) Selain mempengaruhi desain struktur sebuah perusahaan, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres para karyawan dalam perusahaan. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi.
- 2) Ketidakpastian politik juga merupakan pemicu stres diantara karyawan.
- 3) Perubahan teknologi adalah faktor lingkungan ketiga yang dapat menyebabkan stres, karena inovasi-inovasi baru yang dapat membuat bentuk inovasi teknologi lain yang serupa merupakan ancaman bagi banyak orang dan membuat mereka stres.

- b. Faktor pribadi

Faktor-faktor pribadi ini terutama menyangkut masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan dan kesulitan masalah disiplin dengan anak-anak merupakan masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan yang lalu terbawa sampai ketempat kerja. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak daripada tiang adalah kendala

pribadi lain yang menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka.

Dampak stres kerja dapat menguntungkan atau merugikan karyawan. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat sebaik-baiknya, namun jika stres tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan (Gitosudarmo & Sudita, 2000). Berikut ini beberapa dampak dan akibat yang ditimbulkan dari stress kerja :

- 1) Subjektif, berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, kesepian.
- 2) Perilaku, berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.
- 3) Kognitif, berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.
- 4) Fisiologis, berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas, dan dingin.
- 5) Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing, dari mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

7. Kinerja Karyawan

Berikut adalah beberapa pengertian dari kinerja karyawan menurut para ahli, yaitu :

- a. Kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil

kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai, 2005).

- b. Kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai, 2005).
- c. (Mathis, 2006) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Dari beberapa pengertian di atas bisa di simpulkan bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam (6) indikator, yaitu (Robbins, 2006):

- a. Kualitas, Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- b. Kuantitas, adalah jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, adalah tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasidengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas, adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, teknologi dan bahan baku dimaksimalkan dengan

maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

- e. Kemandirian, adalah tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
- f. Komitmen kerja, adalah suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Penilaian kinerja digunakan secara luas untuk mengelolah upah dan gaji, memberikan umpan balik kinerja dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan individual. Sebagaian besar penilaian adalah tidak konsisten hanya berorientasi pada jangka pendek, subjektif dan berguna hanya untuk mengidentifikasi karyawan yang bekerja sangat baik atau sangat buruk, penilaian kinerja yang dilakukan dengan buruk akan membawa hasil yang mengecewakan untuk semua pihak yang terkait, tetapi tanpa menialain kinerja formal akan membatasi pilihan pemberi kerja yang berkaitan dengan pendisiplinan dan pemecatan.

Menurut (Handoko, 1993) pengukuran kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan, penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan diwaktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi.

(Handoko, 1993) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu :

- a. Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
- b. Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
- c. Penilaian berdasarkan judgement yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan ketrampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian,

keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

8. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah ketepatan antara data yang terjadi dengan objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh seorang peneliti (Sugiyono, 2010). Selain itu validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti (Donald R.Cooper & Pamela S.Schindler, 2006)

Suatu tes dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut. Suatu tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan diadakannya pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah.

Sisi lain dari pengertian validitas adalah aspek kecermatan pengukuran. Suatu alat ukur yang valid dapat menjalankan fungsi ukurnya dengan tepat, juga memiliki kecermatan tinggi. Arti kecermatan disini adalah dapat mendeteksi perbedaan-perbedaan kecil yang ada pada atribut yang diukurnya.

Dalam pengujian validitas terhadap kuesioner, dibedakan menjadi 2, yaitu validitas faktor dan validitas item. Validitas faktor diukur bila item yang disusun menggunakan lebih dari satu faktor (antara faktor satu dengan yang lain ada kesamaan). Pengukuran validitas faktor ini dengan cara mengkorelasikan antara skor faktor (penjumlahan item dalam satu faktor) dengan skor total faktor (total keseluruhan faktor).

Untuk menentukan validitas instrumen digunakan korelasi item total. kriteria pemilihan item berdasarkan korelasi item total biasanya digunakan batasan $\geq 0,30$.

b. Uji Reliabilitas

Pengertian dari uji reabilitas menurut (Sugiyono, 2010) adalah pengujian instrumen yang dapat dilakukan dengan cara eksternal dan juga secara internal. Pengujian reabilitas berguna untuk mengetahui tingkatan kehandalan suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur suatu variabel penelitian. (Ghozali, 2009), ia menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari perubahan atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel.

Teknik pengujian reliabilitas menggunakan koefisien alpha cronbach dengan taraf nyata 5%, Jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis atau jika nilai alpha cronbach lebih besar daripada 0,6 maka item tersebut dinyatakan reliabel.

9. Alat Analisis

a. Analisis Data Deskriptif

Teknik analisis data deskriptif merupakan teknik analisis yang dipakai untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data-data yang sudah dikumpulkan seadanya tanpa ada maksud membuat generalisasi dari hasil penelitian. Yang termasuk dalam teknik analisis data statistik deskriptif diantaranya seperti penyajian data kedalam bentuk grafik, tabel, presentase, frekwensi, diagram, grafik, mean, modus dll.

b. Uji Asumsi

1) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atautakah

tidak. Dalam uji kenormalan data, menggunakan statistik non parametrik yaitu uji *One-Sample* Kolmogorov-Smirnov Test. Untuk menentukan uji normalitas digunakan langkah-langkah sebagai berikut :

a) Menentukan hipotesis

H_0 : Terdapat distribusi normal.

H_1 : Tidak terdapat distribusi normal.

b) Menentukan kriteria pengujian dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) = 5 % (0,05)

Jika p - value < 0.05 maka H_0 ditolak

Jika p - value > 0.05 maka H_0 diterima

c) Mengambil kesimpulan.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinieritas antar variabel bebas. Salah satu deteksi untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan melihat pada nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Kriteria yang digunakan adalah nilai VIF masing-masing variabel bebas (*independent variable*) tidak lebih besar dari 10.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan.

Memakai scatterplot Jika scatterplotnya tidak memiliki pola tertentu atau acak maka diduga tidak ada heteroskedastisitas. Namun jika scatterplotnya memiliki pola tertentu atau tidak acak maka diduga ada heteroskedastisitas. Model yang baik adalah model yang

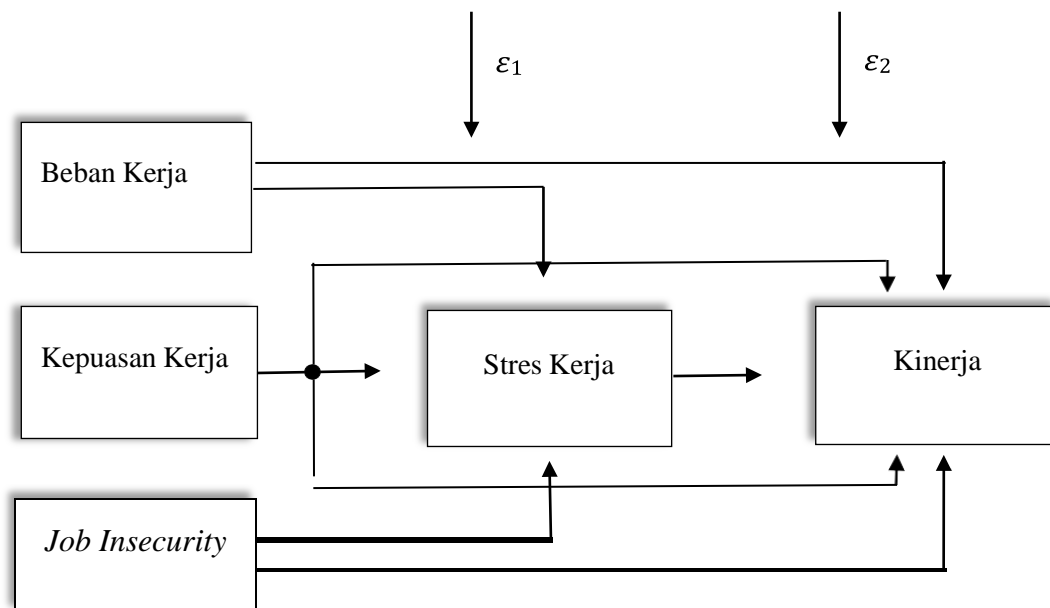
homoskedastisitas.

c. Analisis Jalur

Analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung”. (Rutherford, 1993).

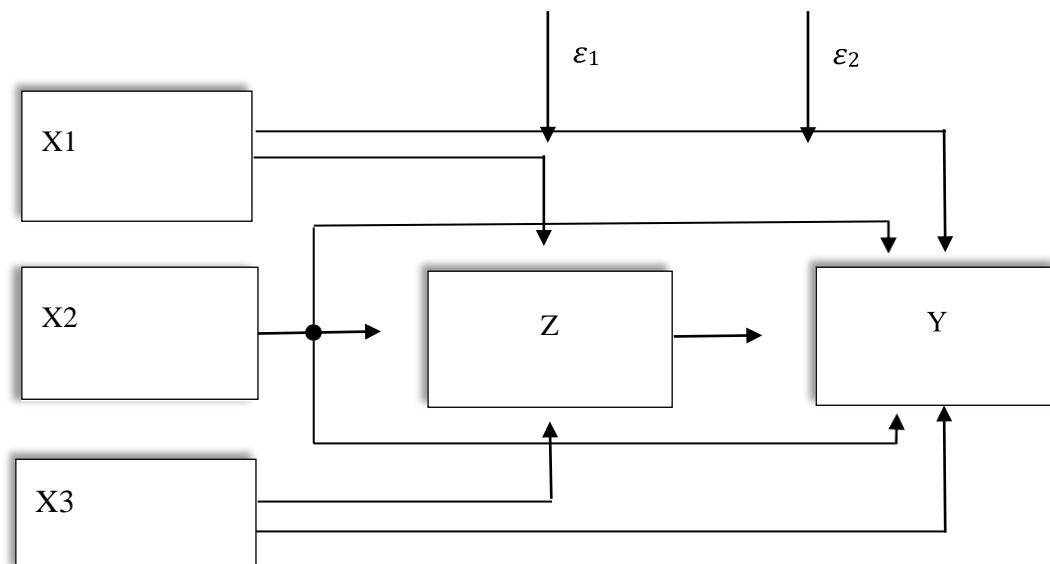
Teknik analisis jalur, yang dikembangkan oleh Sewal Wright di tahun 1934, sebenarnya merupakan pengembangan korelasi yang diurai menjadi beberapa interpretasi akibat yang ditimbulkannya. Lebih lanjut, analisis jalur mempunyai kedekatan dengan regresi berganda; atau dengan kata lain, regresi berganda merupakan bentuk khusus dari analisis jalur. Teknik ini juga dikenal sebagai model sebab-akibat (*causing modeling*). Penamaan ini didasarkan pada alasan yang bahwa analisis jalur memungkinkan pengguna dapat menguji proposisi teoritis mengenai hubungan sebab dan akibat tanpa memanipulasi variabel-variabel. Memanipulasi variabel maksudnya ialah memberikan perlakuan (*treatment*) terhadap variabel-variabel tertentu dalam pengukurannya. Asumsi dasar model ini ialah beberapa variabel sebenarnya mempunyai hubungan yang sangat dekat satu dengan lainnya. Dalam perkembangannya saat ini analisis jalur diperluas dan diperdalam kedalam bentuk analisis “*Structural Equation Modeling*” atau dikenal dengan singkatan SEM.

Berikut adalah model diagram jalur berdasarkan paradigma hubungan antar variabel :



Gambar 2.1 Model Diagram Jalur

Berikut adalah diagram jalur persamaan strukturalnya :



Gambar 2.2 Diagram Jalur Persamaan Struktural

X_1 , X_2 dan X_3 adalah variabel independen, Z adalah variabel intervening serta Y adalah variabel dependen. Persamaan strukturalnya dapat dilihat sebagai berikut :

$$1) Z = PZX_1 + PZX_2 + PZX_3 + s_1 \quad (\text{sebagai persamaan substruktur$$

1)

Dimana,

Z = Variabel stres kerja

P = Koefisien regresi

X_1 = Variabel beban kerja

X_2 = Variabel kepuasan kerja

X_3 = Variabel *job insecurity*

s_1 = Error

$$2) Y = PYX_1 + PYX_2 + PYX_3 + PYZ + s_2 \quad (\text{sebagai persamaan substruktur 2)}$$

Dimana,

Y = Variabel kinerja

P = Koefisien regresi

X_1 = Variabel beban kerja

X_2 = Variabel kepuasan kerja

X_3 = Variabel *job insecurity*

Z = Variabel stres kerja

s_2 = Error

d. Analisis regresi berganda :

Analisis Jalur melakukan analisis regresi berganda sebanyak 2 tahap. Analisis untuk model regresi tahap 1 digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (beban kerja, kepuasan kerja dan *job insecurity*) terhadap variabel intervening (stres kerja). Analisis untuk model regresi tahap 2 digunakan untuk

mengetahui besarnya pengaruh variabel independent (beban kerja, kepuasan kerja dan *job insecurity*) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) melalui variabel intervening (stres kerja). Langkah-langkah menganalisis regresi berganda adalah :

1) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independen terhadap variabel terkait atau variabel dependen.

2) Uji F (ANOVA)

Uji F dikenal dengan Uji serentak atau uji Model/Uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Dengan membandingkan $p - value$ terhadap taraf signifikansi 0.05 (5 %).

3) Uji T

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Dengan membandingkan $p - value$ terhadap taraf signifikansi 0.05 (5 %).

e. Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

1) Pengaruh Langsung

Untuk menghitung pengaruh langsung atau *Direct Effect*, digunakan formula sebagai berikut :

a) Pengaruh variabel beban kerja terhadap stres kerja

$X_1 \rightarrow Z =$ nilai Standardized Coefficient atau Beta.

b) Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap stres kerja

$X_2 \rightarrow Z =$ nilai Standardized Coefficient atau Beta

c) Pengaruh variabel *job insecurity* terhadap stres kerja

$X_3 \rightarrow Z =$ nilai Standardized Coefficient atau Beta

d) Pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja

$X_1 \rightarrow Y =$ nilai *Standardized Coefficient* atau Beta

e) Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja

$X_2 \rightarrow Y =$ nilai *Standardized Coefficient* atau Beta

f) Pengaruh variabel *job insecurity* terhadap kinerja

$X_3 \rightarrow Y =$ nilai *Standardized Coefficient* atau Beta

g) Pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja

$Z \rightarrow Y =$ nilai *Standardized Coefficient* atau Beta

2) Pengaruh Tidak Langsung

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung atau *Indirect Effect*, digunakan formula sebagai berikut :

a) Pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja melalui stress kerja

$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = \{ \text{nilai } \textit{Standardized Coefficient} \text{ atau Beta pada } (X_1 \rightarrow Z) \times (\text{nilai } \textit{Standardized Coefficient} \text{ atau Beta pada } (Z \rightarrow Y) \}$

b) Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja melalui stress kerja

$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = \{ \text{nilai } \textit{Standardized Coefficient} \text{ atau Beta pada } (X_2 \rightarrow Z) \times (\text{nilai } \textit{Standardized Coefficient} \text{ atau Beta pada } (Z \rightarrow Y) \}$

c) Pengaruh variabel *job insecurity* terhadap kinerja melalui stress kerja

$X_3 \rightarrow Z \rightarrow Y = \{ \text{nilai } \textit{Standardized Coefficient} \text{ atau Beta pada } (X_3 \rightarrow Z) \times (\text{nilai } \textit{Standardized Coefficient} \text{ atau Beta pada } (Z \rightarrow Y) \}$

3) Pengaruh Total

Untuk menghitung pengaruh total (*total effect*), digunakan formula sebagai berikut :

- a. Pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja melalui stres kerja

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = \{ \text{nilai } Standardized \text{ Coefficient atau Beta pada } (X_1 \rightarrow Z) + (\text{nilai } Standardized \text{ Coefficient atau Beta pada } (Z \rightarrow Y)) \}$$

- b. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja melalui stres kerja

$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = \{ \text{nilai } Standardized \text{ Coefficient atau Beta pada } (X_2 \rightarrow Z) + (\text{nilai } Standardized \text{ Coefficient atau Beta pada } (Z \rightarrow Y)) \}$$

- c. Pengaruh variabel *job insecurity* terhadap kinerja melalui stress kerja

$$X_3 \rightarrow Z \rightarrow Y = \{ \text{nilai } Standardized \text{ Coefficient atau Beta pada } (X_3 \rightarrow Z) + (\text{nilai } Standardized \text{ Coefficient atau Beta pada } (Z \rightarrow Y)) \}$$

- d. Pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja

$$X_1 \rightarrow Y = \text{nilai } Standardized \text{ Coefficient atau Beta}$$

- e. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja

$$X_2 \rightarrow Y = \text{nilai } Standardized \text{ Coefficient atau Beta}$$

- f. Pengaruh variabel *job insecurity* terhadap kinerja

$$X_3 \rightarrow Y = \text{nilai } Standardized \text{ Coefficient atau Beta}$$

- g. Pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja

$$Z \rightarrow Y = \text{nilai } Standardized \text{ Coefficient atau Beta}$$

Maka, koefisien determinasi total (R_T^2) dihitung menggunakan rumus :

$$R_T^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2)$$

Artinya, jika misalnya $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y <$ dari $X_1 \rightarrow Y$, maka dikatakan Z tidak signifikan atau tidak punya pengaruh apa-apa

terhadap Y. sebaliknya, jika $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y >$ dari $X_1 \rightarrow Y$, maka dikatakan Z signifikan sehingga untuk mencapai Y harus melalui Z.

C. Perumusan Hipotesis

1. Hipotesis

a. Hipotesis 1

Variabel beban kerja, kepuasan kerja dan *job insecurity* berpengaruh secara parial terhadap stres kerja di masa pandemi.

b. Hipotesis 2

Variabel beban kerja, kepuasan kerja dan *job insecurity* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di masa pandemi.

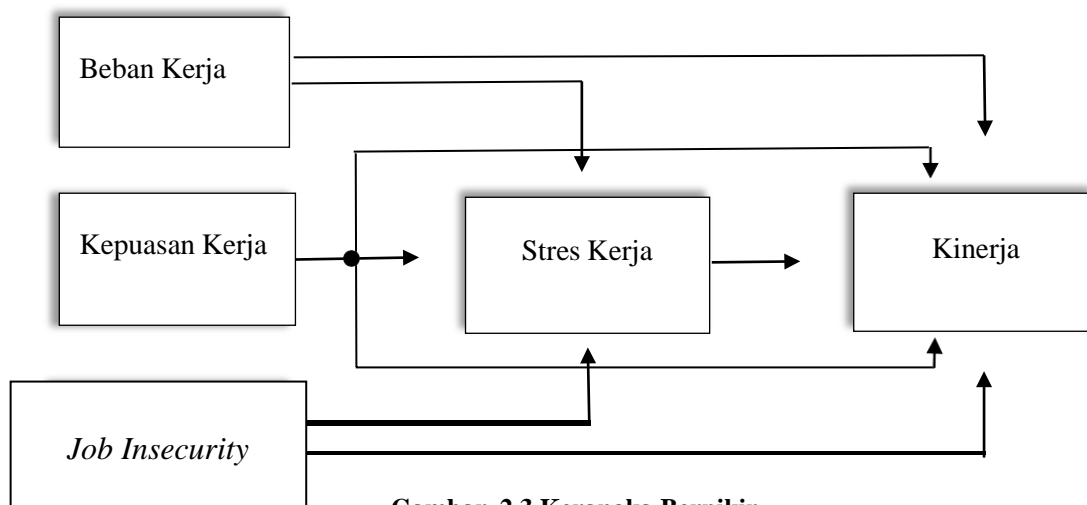
c. Hipotesis 3

Variabel beban kerja, kepuasan kerja dan *job insecurity* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

d. Hipotesis 4

Variabel beban kerja, kepuasan kerja dan *job insecurity* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

2. Kerangka Pikir



Gambar 2.3 Kerangka Berpikir

beban kerja, kepuasan kerja dan *job insecurity* yang terjadi pada karyawan bisa berpengaruh baik secara simultan atau secara parsial terhadap kinerja karyawan secara langsung atau tidak langsung kepada kinerja karyawan.