

## BAB II

### TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

#### A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini salah satu bentuk referensi peneliti dalam menjalankan penelitian guna dapat memperbanyak teori yang dimanfaatkan dalam menyusun penelitian yang dilakukan. Untuk menghindari dugaan adanya kesamaan dengan penelitian lainnya, maka di dalam tinjauan ini peneliti mencantumkan hasil dari penelitian – penelitian terdahulu sebagai berikut :

**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Benua dkk, 2019	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Interpersonal dan Mutasi Kerja terhadap Stres Kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado	Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja
Maylinhart & Anik Herminingsih, 2020	Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan <i>Job Insecurity</i> terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada <i>non government organization</i> YAPARI)	Budaya Organisasi dan <i>Job Insecurity</i> secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
Rizki dkk, 2016	Pengaruh Lingkungan	Pengaruh yang

---

	Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Timur area pelayanan Malang)	signifikan pada Variabel Lingkungan Kerja secara simultan maupun parsial terhadap Stres Kerja Karyawan
Murni and Yurnalis, 2018	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap Kesejahteraan dan Kinerja Karyawan kontrak pada kantor pusat administrasi Universitas Syiah Banda Aceh	Pengaruh negatif dan signifikan pada Variabel <i>Job Insecurity</i> terhadap kesejahteraan, dan berpengaruh negatif dan signifikan pula terhadap Kinerja Karyawan
Ibrahim dkk., 2020	Pengaruh antara <i>Job Insecurity</i> terhadap Stres Karyawan pelaku pariwisata perhotelan akibat dampak pandemi Covid-19 (Studi pada karyawan Golden Palace Hotel Lombok)	<i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Karyawan
Novitasari, 2020	<i>Job Stress and Turnover Intention: Understanding the role of Leadership and Organizational Commitment</i>	Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja dan Intensi Turnover. Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap Intensi Turnover. Stres Kerja tetapi tidak

---

---

		menjadi mediator untuk hubungan antara Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Intensi Turnover
Syed dkk, 2018	<i>Impact of Perceived Leadership style on employees' Work Stress: moderating and mediating role big 5 Personality Traits</i>	Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Stres Kerja dan Sifat Kepribadian tidak menjadi mediator antara Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja
Shin et al., 2019	<i>A Motivational Perspective on Job Insecurity: Relationships Between Job Insecurity, Intrinsic Motivation, and Performance and Behavioral Outcomes</i>	<i>Job Insecurity</i> berpengaruh negatif terhadap Motivasi Intrinsik, pada gilirannya memiliki hubungan positif kepada ketiga hasil tersebut. Selain itu juga, <i>Job Insecurity</i> memberikan efek yang tidak signifikan terhadap kinerja pekerjaan.
Kolade and Oladipupo, 2019	<i>Work Environment and Employees Performance :Empirical Evidence of Nigerian Beverage Firm Obamiro</i>	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kinerja karyawan.
Zhu YINGJUN dkk., 2019	<i>Impact of Workplace Environment on</i>	Faktor lingkungan fisik dan perilaku secara

---

---

<i>Employee</i>	positif mempengaruhi kesehatan karyawan.
<i>Performance: Mediating Role of Employee Health</i>	Dan kesehatan karyawan positif mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesehatan karyawan menjadi mediator hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan

---

Sumber: Kajian Penulis. (2021)

## **B. Teori dan Kajian Pustaka**

### **1. Pandemi Covid-19**

Virus Covid-19 adalah virus penyakit yang sangat menular yang media penularannya ialah melalui *droplet* atau percikan air liur yang dihasilkan melalui orang yang terinfeksi batuk ataupun lainnya yang menyebabkan percikan air liur itu keluar . Nama lain virus ini adalah *severe acute respiratory syndrome coronavirus 2 (SARS-Cov-2)* ditemukan pertama kalinya di Wuhan, Tiongkok pada november 2019 lalu. Menurut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) dalam (Walsyukurniat, 2020) virus ini mengakibatkan timbulnya penyakit mulai dari flu ringan sampai gangguan pernapasan yang lebih fatal seperti MERS-CoV dan SARS-CoV. Virus ini dapat ditularkan antara hewan dan manusia seperti malaria dan rabies. Virus ini membuat gempar seluruh dunia karena penularannya yang begitu cepat hingga pada akhirnya masuk ke Indonesia yang disebabkan maraknya perputaran keluar masuk orang dengan berbagai kepentingan dan terjadilah rantai virus ini hingga menyebar ke daerah-daerah lainnya yang pada akhirnya Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) mengumumkan bahwa virus ini adalah pandemi. Tiap negara mulai mengambil keputusan untuk memutus rantai penyebaran virus ini seperti penerapan *lock down*, bekerja dari rumah (WFH) , dan menerapkan pola hidup sehat. Makin

kesini mulailah dampak pandemi ini dirasakan di setiap kalangan baik itu dari kalangan bawah maupun kalangan atas pun merasakannya walaupun mungkin efeknya tidak berpengaruh signifikan. Virus ini menyerang berbagai kalangan baik muda maupun lanjut usia. Jika dilihat dari persentasi kematian yang didasarkan pada kelompok usia, kelompok usia 46-59 memiliki persentasi yang levihi tinggi dibandingkan kelompok usia lainnya. Tiap negara mulai mengembangkan vaksin guna menangkal penyebaran virus covid 19 dan China pun salah satu pengembang vaksin tersebut. China melalui Sinovac Biotech Ltd mengembakan vaksin Covid-19 kemudian Indonesia menjadi salah satu lokasi uji coba fase III vaksin virus Covid-19 ini. Vaksin ini terus berjalan hingga saat ini. Gelombang pertama yaitu petugas kesehatan dan petinggi-petinggi negara lalu kemudian ke masyarakat luas. Pastinya adalah cara mengatasi penyebaran virus ini ialah tetap berupaya dan bekerja sama memutus rantai penyebarannya guna mewujudkan hidup normal seperti dunia pada umumnya.

## **2. Karyawan Swasta**

### **a. Pengertian Karyawan**

Secara sederhananya, karyawan adalah sebagai pemberi jasa kepada organisasi atau perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja , yang dimana dari pemberi jasa tadi karyawan tersebut mendapatkan gaji ataupun kompensasi lainnya.

Selain itu menurut Subri (2002) dalam Adzikra (2020) karyawan yaitu setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja mulai dari rentang 15 sampai 64 tahun atau jumlah seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang menghasilkan produksi barang dan jasa jika adanya permintaan akan tenaga yang mereka produksi dan jika mereka ingin bergabung dalam kegiatan tersebut. Kemudian menurut Hasibuan (2002) dalam Adzikra (2020) setiap seseorang yang menyediakan jasa baik itu berbentuk tenaga maupun pikiran dan akhirnya mendapatkan balas

jasa ataupun kompensasi yang besarnya sudah ditentukan terlebih dahulu.

## **b. Jenis-jenis karyawan**

Jika berdasarkan statusnya karyawan dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap dan berikut penjelasannya :

### 1) Karyawan tetap

Karyawan tetap ialah karyawan yang sudah mempunyai kontrak maupun perjanjian kerja dengan industri dalam jangka waktu yang tidak diresmikan (permanent). Karyawan tetap pada umumnya cenderung mempunyai hak yang jauh lebih besar dibanding dengan karyawan tidak tetap. Tidak hanya itu, karyawan tetap pula cenderung jauh lebih nyaman (dalam perihal kepastian lapangan pekerjaan) dibanding dengan karyawan tidak tetap.

### 2) Karyawan tidak tetap

Karyawan tidak tetap ialah karyawan yang hanya dipekerjakan kala industri memerlukan tenaga kerja tambahan paruh waktu saja. Karyawan tidak tetap umumnya bisa diberhentikan sewaktu- waktu oleh industri kala industri telah tidak memerlukan tenaga tambahan lagi. Bila dibanding dengan karyawan tetap, karyawan tidak tetap cenderung mempunyai hak yang jauh lebih sedikit serta pula cenderung sedikit tidak nyaman (dalam perihal kepastian lapangan pekerjaan).

## **1. Gaya Kepemimpinan**

### **a. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Menurut Thoha (2013) dalam Benua dkk. (2019) jika gaya kepemimpinan ialah norma sikap yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut berupaya mempengaruhi sikap orang lain seperti yang dia amati. Sehingga menyelaraskan anggapan diantara orang yang hendak mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya hendak dipengaruhi menjadi amat

berarti perannya. Tiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu pemimpin dengan pemimpin yang lain, serta bukan sesuatu keharusan jika sesuatu gaya kepemimpinan lebih baik ataupun lebih kurang baik dibandingkan gaya kepemimpinan yang lain. Gaya kepemimpinan menampilkan secara langsung ataupun tidak langsung, tentang kepercayaan seseorang pimpinan terhadap keahlian bawahannya. Maksudnya gaya kepemimpinan merupakan sikap serta strategi, sebagai hasil campuran dari falsafah, keahlian, watak, perilaku, yang kerap diterapkan seseorang pemimpin dikala berupaya untuk mempengaruhi kinerja bawahannya.

### **b. Indikator Gaya Kepemimpinan**

Kartono (2008) dalam Muchlisin (2019) menyatakan bahwa, gaya kepemimpinan seseorang bisa dilihat serta dinilai dari indikator sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dalam mengambil keputusan. Keputusan ini yaitu pendekatan yang bersifat sistematis terhadap alternatif yang akan dihadapi dan juga pengambilan tindakan yang sesuai perhitungan dan hal yang paling tepat dalam melakukan tindakan
- 2) Kemampuan dalam memotivasi. Kemampuan dalam memotivasi yakni kekuatan dalam mendorong yang menghasilkan seseorang karyawan rela dan mau untuk menjalankan kemampuannya (dalam bentuk keterampilan atau keahlian) waktu dan tenaga untuk menjalankan berbagai macam kegiatan yang menjadi tanggungannya dalam menjalankan kewajibannya untuk mencapai tujuan yang telah di rancang sebelumnya
- 3) Kemampuan dalam berkomunikasi. Hal ini terkait kepintaran dalam hal mnegolah kata guna mempermudah penyampaian gagasan, pikiran, ataupun pesan ke orang lain dengan harapan orang tersebut memahami apa yang kita maksud baik secara lisan ataupun tidak langsung
- 4) Kemampuan dalam mengendalikan bawahan. Pemimpin harus mempunyai keinginan untuk

menjadikan orang lain dapat mengikuti apa yang diinginkannya baik menggunakan kekuatan jabatannya maupun kekuatan pribadinya. Di dalamnya termasuk memberitahu kepada orang lain apa yang harus dikerjakan dengan suara yang bervariasi mulai nada yang tegas sampai bahkan mengancam agar memiliki tujuan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.

- 5) Mempunyai tanggung jawab. Bagi pemimpin, tanggung jawab kepada bawahannya adalah hal yang harus dimilikinya. Tanggung jawab disini memiliki arti menanggung segala sesuatu dan menanggung akibatnya.
- 6) Kemampuan dalam hal mengendalikan emosi. Kemampuan ini adalah kunci dalam kehidupan kita. Semakin bagus dalam mengendalikannya maka semakin ringan kita dalam menggapai kebahagiaan.

## **2. Lingkungan Kerja**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan Kerja adalah tempat bagi para karyawan untuk menjalankan aktivitas dalam bekerja. Lingkungan kerja bisa menghasilkan dampak yang positif dan dapat menghasilkan dampak yang negatif pula untuk para karyawan dalam mencapai tujuan dalam bekerjanya. Walaupun lingkungan kerja ini tidak melakukan proses produksi, tetapi hal ini bisa berdampak langsung ke karyawan yang melakukan proses produksi. Lingkungan kerja ini bagi karyawan bisa meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya bisa menurunkan kinerja karyawan jika lingkungan kerja yang tidak layak bagi karyawan. Lingkungan kerja yang layak yaitu lingkungan kerja yang bisa menciptakan rasa aman, terang, bersih, tidak bising dan segala aspek yang bisa mempengaruhi karyawan untuk bekerja secara maksimal. Ketika lingkungan kerja ini kondusif maka akan menghasilkan dampak yang positif bagi keberlangsungan karyawan dalam bekerja.



Sarwono (2005) dalam Darman (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja yaitu lingkungan yang dimana karyawan melakukan kegiatan sehari-hari yakni bekerja. Terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan karyawan memungkinkan bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja bisa mempengaruhi jiwa karyawan. Ketika karyawan menyukai lingkungan kerja ditempat ia bekerja, pasti karyawan tersebut merasa betah dalam melakukan aktivitasnya sehingga waktu ia dalam bekerja bisa digunakan secara efektif dan yakin menghasilkan prestasi kerja yang tinggi.

Tujuan utama dalam melakukan pengaturan lingkungan kerja yakni agar menghasilkan produktivitas pada perusahaan. Fasilitas dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik yaitu secukupnya saja guna tidak menjadikan karyawan menjadi manja dalam bekerja. Ketika karyawan manja dalam bekerja bisa saja menghasilkan yang tidak sesuai yang diharapkan perusahaan.

#### **b. Indikator Lingkungan Kerja**

Manusia sanggup melakukan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapainya sesuatu hasil yang maksimal, apabila antara lain ditunjang oleh sesuatu keadaan lingkungan yang cocok. Sesuatu keadaan lingkungan dikatakan baik ataupun cocok apabila manusia bisa melakukan kegiatannya secara maksimal, sehat, nyaman, serta aman. Ketidaksesuaian area kerja bisa dilihat dampaknya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Kondisi lingkungan yang kurang baik bisa menuntut tenaga serta waktu yang lebih banyak serta tidak menunjang diperolehnya rancangan sistem kerja yang efektif. Banyak aspek yang pengaruhi terjadinya sesuatu keadaan area kerja.

Berikut ini sebagian aspek yang dijabarkan Sedarmayanti (2012) yang bisa pengaruhi terjadinya sesuatu keadaan lingkungan kerja berhubungan dengan keahlian karyawan, antara lain

:

- 1) Cahaya/penerangan di tempat bekerja
- 2) Suhu/temperatur udara di tempat bekerja
- 3) Musik di tempat bekerja
- 4) Sirkulasi di tempat bekerja
- 5) Kebersihan di tempat bekerja
- 6) Keamanan di tempat bekerja

### **3. *Job Insecurity***

#### **a. Pengertian *Job Insecurity***

Bagi Smithson & Lewis (2002) dalam Kumpulan Artikel (2012) *job insecurity* merupakan keadaan psikologis karyawan yang menampilkan rasa bimbang ataupun merasa tidak nyaman disebabkan keadaan area yang berubah- ubah. Keadaan ini timbul sebab banyaknya tipe pekerjaan yang sifatnya kontrak ataupun hanya sementara. Kian banyak tipe pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara, menimbulkan banyaknya karyawan yang menghadapi *job insecurity*. Bagi Rogelberg (2007) dalam Kumpulan Artikel (2012) *Job Insecurity* pula kerap mencampurkan konsep ketidakberdayaan untuk kurangi rasa tidak nyaman.

Bagi Salmon serta Heery (2000) dalam Bryson & Harvey (2002) dalam Kumpulan Artikel (2012) karyawan hendak menghadapi rasa tidak nyaman (*Job insecurity*) yang kian bertambah sebab ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka serta tingkatan pemasukan yang kian tidak dapat diramalkan. Dengan bermacam pergantian yang terjalin dalam perusahaan, karyawan sangat bisa jadi merasa terancam, risau, serta tidak nyaman sebab kemampuan pergantian buat pengaruhi keadaan kerja serta kelanjutan ikatan dan balas jasa yang diterima dari industri.

Bisa ditarik kesimpulan kalau *Job Insecurity* merupakan sesuatu ketidakberdayaan untuk menjamin kesinambungan dari sesuatu pekerjaan ataupun komponen- komponennya pada saat

kondisi pekerjaan itu terancam, serta memunculkan rasa ketidakamanan pada para karyawan, ataupun rasa tidak nyaman yang dialami oleh karyawan.

### **b. Indikator *Job Insecurity***

Terdapat beberapa faktor yang menjadi latar belakang munculnya *job insecurity* yang dikemukakan oleh Sverke, dkk (2006) dalam Nidhomul Haq (2015) antara lain:

#### 1) 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.

#### 2) Gender

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai pria cenderung menjadi lebih khawatir kehilangan pekerjaan dibandingkan dengan pegawai wanita (Kinnuen, 1999). 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 (De Witte dalam Sverke dalam Nidhomul Haq, 2006:2015).

#### 3) 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.

#### 4) 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.

#### 5) 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.

#### 6) Dukungan Sosial

Sverke dkk. (2006) dalam Nidhomul Haq (2015) 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 (Sarafino, 1997). Salah satu dukungan disebutkan berasal

dari atasan. Atasan atau pimpinan merupakan seorang yang mempergunakan wewenang, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan tugas dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Budiman (2006) dalam Nidhomul Haq (2015) dukungan dari atasan kerja adalah dukungan yang diberikan oleh atasan atau pimpinan kepada seorang karyawan yang bertujuan untuk membantu dalam mengatasi suatu masalah tertentu sehingga tercipta suasana nyaman, aman, tidak tertekan, dan bertindak sebagai sumber motivasi bagi karyawan. Oleh karena itu individu yang mendapatkan dukungan sosial akan memiliki level job insecurity yang lebih rendah.

#### **4. Stres Kerja**

##### **a. Pengertian Stres Kerja**

Stres kerja ialah keadaan mengenai emosional yang muncul karenan adanya ketidaktepatan antara kemampuan individu dan beban kerja untuk mengatasi stres kerja yang ia hadapi. Merujuk dari hasil yang diteliti oleh *North western National Life*, 1 dari 4 pekerja di Amerika mengemukakan bahwa pekerjaan adalah penyebab no 1 dalam hidup mereka.

Tuntutan pekerjaan yang semakin hari semakin tinggi membuat pekerja bisa dapat bekerja dengan cepat (Karima dalam Antonius, 2014:2020). Menurut Mangkunegara (2008) dalam Antonius (2020) Stres kerja ialah sebagai perasaan yang menekan ataupun merasa tertekan yang dialami oleh karyawan dalam berhadapan dengan pekerjaannya. Stres kerja ialah suatu kondisi mengenai ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan psikis dan fisik, yang akan mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi karyawan. Stres yang terlampau besar bisa mengakibatkan ancaman tentang kemampuan seorang karyawan untuk menghadapi lingkungannya. Dan hasilnya, pada diri seorang karyawan mulai berkembang berbagai macam

gejala stres yang bisa mengganggu proses kerja mereka (Rivai dalam Antonius, 2008:2020). Oleh sebab itu, sangat penting bagi manajemen untuk mengatur stres kerja karyawan guna menjaga karyawan tersebut tetap pada kondisi maksimalnya dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2014) dalam Ida Bagus & Anak Agung (2015) faktor-faktor penyebab stres karyawan, antara lain sebagai berikut:

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- 2) Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar.
- 3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
- 4) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah.
- 6) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

#### **b. Dampak Stres Kerja**

Dampak stres kerja bisa menguntungkan ataupun merugikan karyawan. Akibat yang menguntungkan diharapkan hendak memacu karyawan untuk bisa menuntaskan pekerjaan dengan bergairah sebaik-baiknya, tetapi bila tekanan pikiran tidak sanggup diatasi maka akan memunculkan akibat yang merugikan karyawan (Gitosudarmo dalam Muchlisin Riadi, 2000:2016).

Berikut ini sebagian akibat serta akibat yang ditimbulkan dari tekanan pikiran kerja:

- 1) Subjektif, berbentuk kekhawatiran ataupun ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, tekanan mental, kelelahan, frustrasi, kehabisan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, kesepian.
- 2) Perilaku, berbentuk gampang menemukan musibah, kecanduan alkohol, penyalahgunaan

obat, luapan emosional, makan ataupun merokok secara kelewatan, sikap impulsif, tertawa gugup.

- 3) Kognitif, berbentuk ketidakmampuan buat membuat keputusan yang masuk ide, energi konsentrasi rendah, kurang atensi, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.
- 4) Fisiologis, berbentuk isi glukosa darah bertambah, denyut jantung serta tekanan darah bertambah, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas, serta dingin.
- 5) Organisasi, berbentuk angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing, dari mitra kerja, komitmen organisasi serta loyalitas menurun.

## **5. Kinerja Karyawan**

### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Bagi Moeheriono (2012) dalam Poppy (2020), kinerja karyawan ialah hasil kinerja yang bisa dicapai oleh seorang ataupun kelompok orang dalam sesuatu organisasi baik secara kualitatif ataupun secara kuantitatif, kesesuaian dengan kewenangan, tugas, serta tanggung jawab tiap-tiap dalam upaya menggapai tujuan organisasi bersangkutan secara sah, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral maupun etika. Segala aktivitas yang dicoba untuk meningkatkan bisnis industri ataupun organisasi ialah bentuk kinerja. Kedudukan karyawan sangat berarti terhadap sukses ataupun tidaknya sebuah perusahaan. perusahaan dalam perihal ini butuh memantau kinerja tiap karyawannya apakah mereka telah melakukan tugas serta kewajibannya sesuai dengan harapan. Evaluasi kinerja ini sangat berarti buat memastikan apakah industri hendak terus melaksanakan kerja sama dengan karyawan bila kinerjanya baik, ataupun sebaliknya memutus ikatan kerja bila performa karyawan tidak sesuai dengan harapan.

### **b. Indikator Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh sebagian aspek. Indikator- indikator tersebut sangat

berarti untuk dicermati supaya kinerja tidak melemah demi kelancaran bisnis perusahaan. Menurut Robbins (2006) dalam Sespamardi (2018) ada 6 indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

- 1) Kualitas: Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- 2) Kuantitas: Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu; Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasidengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas: Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian: Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
- 6) Komitmen kerja: Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

## **6. Uji Instrumen**

### **a. Uji Validitas Instumen**

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukam fungsi ukurannya (Azwar dalam Zulkifli,



1986:2009). Selain itu validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti (Cooper dan Schindler, dalam Zulganef, 2006). Untuk menentukan validitas instrumen digunakan korelasi item total. Pada uji validitas korelasi item total pengujiannya dicoba dengan cara mengkorelasikan tiap-tiap skor butir dengan skor total serta melaksanakan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi yang over ditaksir (Azwar, 2016) dalam (Purwanto, 2018). Bila jumlah butir statment lumayan banyak maka skor butir terhadap skor total tidak besar, namun bila jumlah butir statment sedikit maka akibatnya jadi besar. Untuk itu diperlukan formula terkoreksi dalam pengujian validitas instrumen.

#### **b. Uji reliabilitas Instrumen**

Reliabilitas mempunyai nama lain semacam konsistensi, keterandalan, keterpercayaan, kestabilan, serta lain sebagainya, tetapi ide utama dari konsep reliabilitas merupakan sepanjang mana hasil suatu proses pengukuran bisa dipercaya (Azwar dalam Purwanto, 2016:2018). Jadi fokus utama dalam uji reliabilitas merupakan informasi yang dihasilkan bisa dipercaya. Informasi yang dipercaya ialah kunci dalam suatu riset, sebab dari informasi lah analisis serta kesimpulan terbuat. Bila informasi yang digunakan merupakan informasi yang profesional maka hasil dari suatu riset akan memuaskan, begitu juga sebaliknya. 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.

### **7. Alat Analisis**

#### **a. Analisis Data Deskriptif**

Menurut Sholikhah (1970) Statistik deskriptif, yang umumnya diketahui pula dengan sebutan

statistik deduktif, statistik sederhana, serta statistik deskriptif, merupakan statistik yang tingkatan pekerjaannya mencakup cara - cara menghimpun, menyusun, ataupun mengendalikan, mengolah, menyajikan, serta menganalisis informasi angka, agar dapat membagikan gambaran yang teratur, ringkas, serta jelas menimpa sesuatu indikasi, kejadian, ataupun kondisi. Dengan kata lain, statistik deskriptif merupakan statistik yang memiliki tugas mengorganisasi serta menganalisis informasi, angka, supaya bisa memberikan cerminan secara tertib, ringkas, serta jelas, mengenai suatu indikasi, kejadian ataupun kondisi, sehingga bisa ditarik penafsiran ataupun arti tertentu.

## **b. Uji Asumsi**

### 1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013) dalam Ginting dkk (2019) Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam tata cara regresi, variabel dependen serta variabel independen keduanya memiliki distribusi normal ataupun tidak. Model regresi yang baik merupakan informasi yang berdistribusi normal ataupun mendekati normal. Dalam riset ini buat mengetahui apakah informasi berdistribusi normal ataupun tidak menggunakan analisis statistik non-parametrik One- Sample Kolmogorov- Smirnov. Dalam uji kenormalan data, menggunakan statistik non parametrik yaitu uji *One-Sample* Kolmogorov-Smirov 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 ( $\alpha$ ) = 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

Multikolinieritas terjalin bila terdapat ikatan linear yang sempurna ataupun nyaris sempurna antara sebagian ataupun seluruh variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemui terdapatnya korelasi antar variabel bebas (independen). Menurut Ghazali (2013) dalam Ginting dkk (2019) model regresi yang baik sepatutnya tidak terjalin korelasi di antara variabel bebas. Untuk menguji terdapatnya multikolinieritas bisa dicoba dengan menganalisis korelasi antar variabel serta perhitungan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Multikolinieritas terjalin bila nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,1 yang berarti tidak terdapat korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Serta nilai VIF lebih besar dari 10, apabila VIF kurang dari 10 bisa dikatakan kalau variabel independen yang digunakan dalam model yaitu bisa dipercaya serta objektif.

## 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjalin ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Bila variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan bila berbeda disebut heteroskedastisitas. Menurut Ghazali (2013) dalam Ginting dkk (2019) model regresi yang baik merupakan yang homoskedastisitas ataupun tidak terjalin heteroskedastisitas. Untuk mengetahui terdapat tidaknya heteroskedastisitas dicoba dengan melihat terdapat tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antar SRESID serta ZPRED dimana sumbu Y merupakan Y yang sudah

diprediksi, serta sumbu X merupakan residual ( $Y$  prediksi–  $Y$  sesungguhnya) yang sudah di-studentized. Dasar analisisnya merupakan:

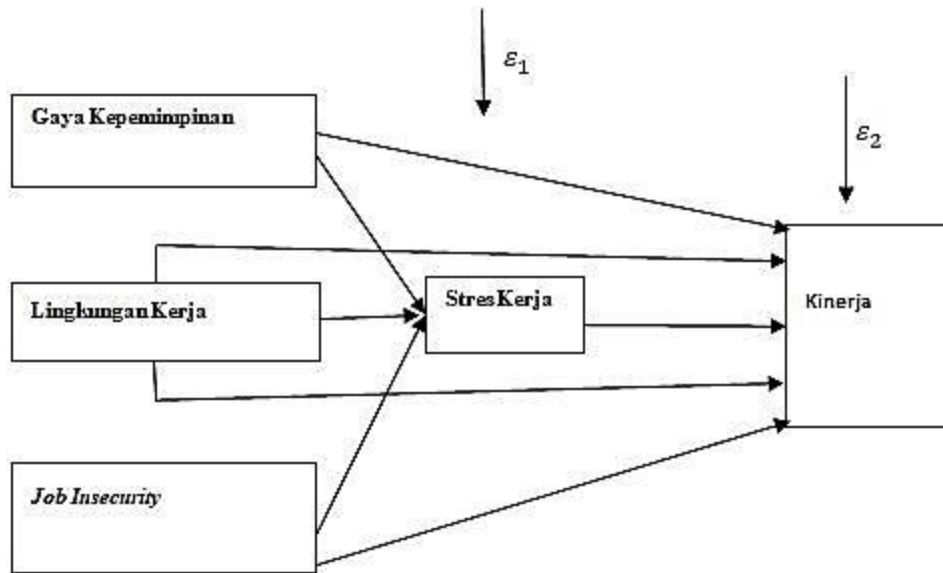
- a) Bila terdapat pola tertentu, semacam titik- titik yang terdapat membentuk pola tertentu yang teratur ( bergelombang, melebar setelah itu menyempit) hendak mengindikasikan sudah terjalin heteroskedastisitas.
- b) Bila tidak terdapat pola yang jelas, dan titik- titik penyebaran di atas serta di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka terjalin homokedastisitas.

## **8. Analisis Jalur**

Analisis jalur telah dibesarkan oleh Sewall Wright guna sebagai cara untuk mengkaji dampak langsung maupun tidak langsung dari variabel-variabel yang di asumsikan sebagai penyebab dampak variabel yang diperlukan di dalam penelitian. Korelasi dari variabel-variabel Pedhazur (1982) dalam Sudaryono (2011). Sebelum dilakukannya perhitungan koefisien jalur, terlebih dahulu yakni melakukan perancangan diagram jalur model awal. Perancangan diagram jalur model awal dibuat berdasarkan pengetahuan secara teoritis dengan mempertimbangkan dasar hubungan kausal antar variabel dan berdasarkan pertimbangan penelitian sebelumnya atau berdasarkan perkiraan dasar (Rezzy Eko Caraka & Sugiarto, 2017). Berikut diagram jalur model awal yang dihasilkan dapat dilihat di gambar 2.1. Berdasarkan analisis dapat dilihat pengaruh hubungan

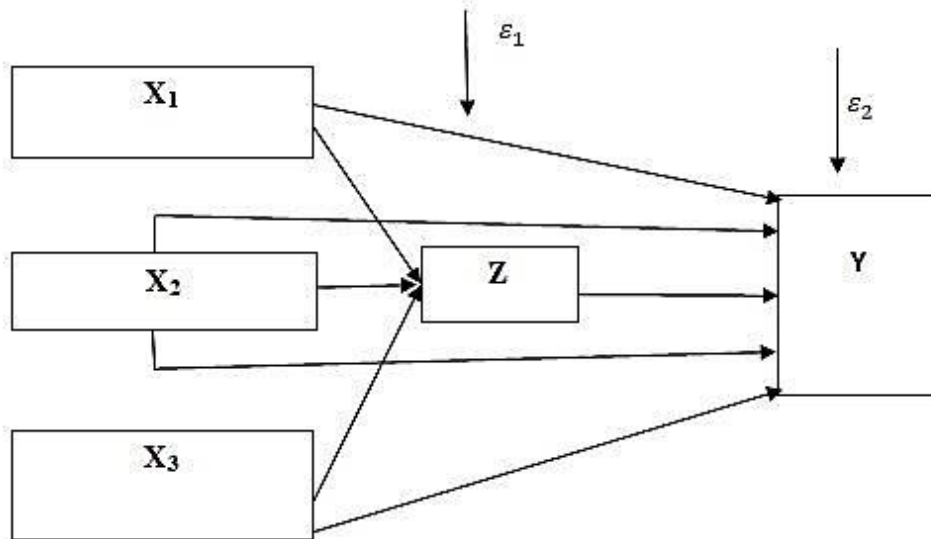
Berikut adalah diagram jalur persamaan strukturalnya:

**Gambar 2.1. Model Diagram Jalur model awal**



*Sumber.: Dikembangkan untuk penelitian ini. (2021)*

**Gambar 2.2 Diagram Jalur Persamaan Struktural**



Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini. (2021)

Diagram jalur

diatas terdiri atas tiga persamaan struktural, dimana X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> adalah variabel independen Z serta Y adalah variabel dependen. Persamaan strukturalnya dapat dilihat sebagai berikut:

$$1) Z = PZX_1 + PZX_2 + PZX_3 + \varepsilon_1$$

(sebagai persamaan substruktur 1)

Dimana,

Z = Variabel Stres Kerja

P = Koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Variabel Gaya Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Variabel Lingkungan Kerja

X<sub>3</sub> = Variabel *Job Insecurity*

ε<sub>1</sub> = *Error*

$$2) Y = PYX_1 + PYX_2 + PYX_3 + PYZ + \varepsilon_2$$

(sebagai persamaan substruktur 2)

Dimana,

Y = Variabel kinerja

P = Koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Variabel Gaya Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Variabel Lingkungan Kerja

X<sub>3</sub> = Variabel *Job Insecurity*

Z = Variabel Stres Kerja

$\varepsilon_1$  = *Error*

Berikut adalah langkah-langkah analisisnya:

#### **a. Model Regresi**

Model regresi ini digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada analisis jalur model regresi dilakukan dalam dua tahap. Analisis untuk model regresi tahap pertama digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *job insecurity*) terhadap variabel intervening (stres kerja). Kemudian analisis untuk model regresi tahap kedua digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *job insecurity*) terhadap variabel dependen (kinerja) melalui variabel intervening (stres kerja).

#### **1) Koefisien Determinasi**

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa besar variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Menurut Widarjono nilai *adjusted*  $R^2$  terletak diantara 0 hingga 1 dengan uraian bila nilai *adjusted*  $R^2$  sama dengan 0, berarti tidak terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Bila nilai *adjusted*  $R^2$  sama dengan 1, berarti naik turunnya variabel terikat (Y) 100% dipengaruhi oleh variabel bebas (X). Bila nilai *adjusted*  $R^2$  terletak diantara 0 serta 1 ( $0 < R^2 < 1$ ), maka besarnya pengaruh variabel independen terhadap naik turunnya variabel dependen adalah cocok dengan nilai  $R^2$  itu sendiri serta kebalikannya berasal dari faktor- faktor yang lain.

## **2) Uji Simultan (Uji- F)**

Uji statistik F digunakan buat menguji apakah seluruh variabel independen yang ada dalam model memiliki pengaruh secara bersama- sama (simultan) terhadap variabel dependen. Ada pula kriteria pengambilan keputusan Bila F hitung  $>$  F tabel, maka  $H_a$  diterima maksudnya segala variabel independen secara bersama- sama mempengaruhi terhadap variabel dependen. Bila F hitung  $<$  F tabel, hingga  $H_a$  ditolak, maksudnya segala variabel independen secara bersama- sama (simultan) tidak mempengaruhi terhadap variabel dependen. Bersumber pada probabilitas, bila probabilitas  $<$  0. 05, hingga  $H_a$  diterima, bila probabilitas  $>$  0. 05, hingga  $H_a$  ditolak.

## **3) Uji Parsial (Uji- t)**

Uji statistik t pada dasarnya menampilkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Ada pun kriteria pengambilan keputusan merupakan Bila t- hitung  $>$  t- tabel, hingga  $H_a$  diterima maksudnya secara parsial variabel independen mempengaruhi terhadap variabel dependen, Bila t- hitung  $<$  t- tabel, hingga  $H_a$  ditolak, maksudnya secara parsial variabel independen tidak mempengaruhi



terhadap variabel dependen. Bila probabilitas  $< 0.05$ , hingga  $H_0$  diterima, bila probabilitas  $> 0.05$ , hingga  $H_0$  ditolak.

## 9. Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

### a. Pengaruh Langsung

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

- Pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap stres kerja

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

- Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap stres kerja

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

- Pengaruh variabel *job insecurity* terhadap stres kerja

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

- Pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja

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

- Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja

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

- Pengaruh variabel *job insecurity* terhadap kinerja

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

- Pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja

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

### b. Pengaruh Tidak Langsung

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

- Pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui stress kerja

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

- Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja melalui stress kerja

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

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

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

### c. Pengaruh Total

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

- Pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui kompetensi

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

- Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kompetensi

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

- Pengaruh variabel *job insecurity* terhadap kinerja melalui kompetensi

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

- Pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja

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

- Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja

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

- Pengaruh variabel *job insecurity* terhadap kinerja

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

- Pengaruh variabel stress kerja terhadap kinerja

$Z \rightarrow Y =$  nilai *Standardized 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

Menurut Sugiyono (2017) bahwa hipotesis yakni sebuah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang ada pada penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk sebuah kalimat pernyataan. Dikatakan sementara yakni karena jawaban yang diberikan adalah didasarkan pada fakta fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data yang ada, berikut rumusan hipotesis pada penelitian ini :

H1: Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel gaya kepemimpinan , lingkungan kerja, dan *job insecurity* terhadap stres kerja di masa pandemi.

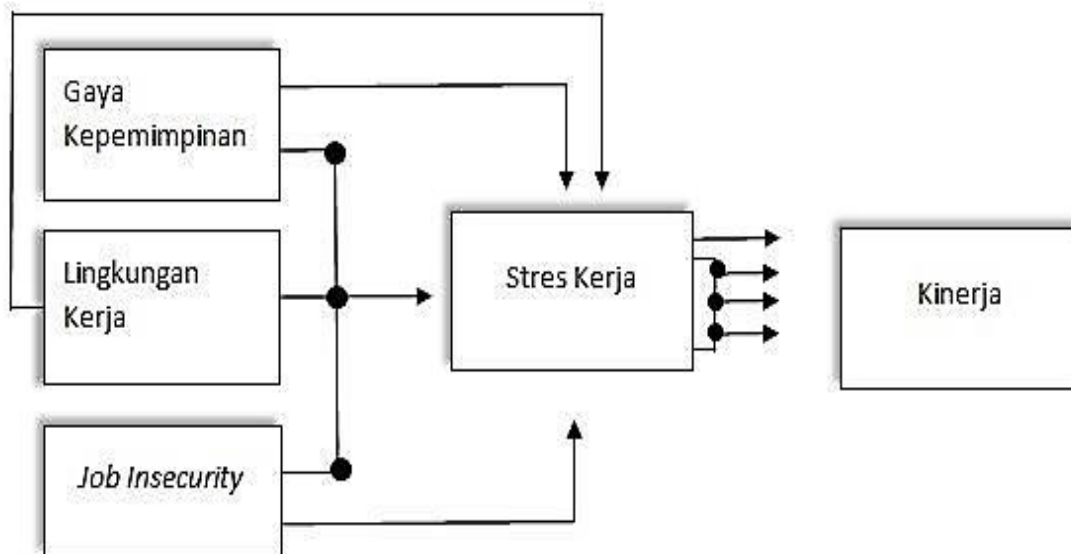
H2: Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan , lingkungan kerja, dan *job insecurity* terhadap stres kerja di masa pandemi.

H3: Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel gaya kepemimpinan , lingkungan kerja, dan *job insecurity* terhadap kinerja melalui stres kerja di masa pandemi.

H4: Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan , lingkungan kerja, dan *job insecurity* terhadap kinerja melalui stres kerja di masa pandemi.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang didapat tentang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *job insecurity* terhadap stres kerja dan kinerja karyawan, maka dapat dirumuskan kerangka pikir yang nantinya kerangka pikir ini digunakan untuk mendapatkan hasil penelitian, dan dijadikan sebagai pedoman dalam perumusan hipotesis. Berikut dapat dibuat bagian alur yang menggambarkan kerangka pikir sebagai berikut:

**Gambar 2.3: Kerangka Pikir**



Sumber.: Dikembangkan untuk penelitian ini. (2021)