

BAB II

TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

1. Ahmad Waldyazkia (2017)

Pada *Journal Of Management (JOM)* Fakultas Ekonomi, Vol. 4 No. 1 (Februari) 2017, dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP STRES KERJA WARTAWAN PT SERAMBI MEDIA PRESS DI KOTA PADANG”** dengan hasil penelitian sebagai berikut: Penelitian ini dilakukan di PT. Serambi Media Press di Kota Padang untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu sekaligus untuk menekankan pekerjaan wartawan PT. Serambi Media Press di Kota Padang. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari wawancara dan pemberian kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Serambi Media Press di Kota Padang. Data sekunder adalah diperoleh yang berkaitan dengan objek dan struktur organisasi kependudukan. Penelitian dilakukan terhadap seluruh karyawan sebanyak 60 orang dan dijadikan sampel. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linier berganda. Dari pengujian yang telah dilakukan, uji regresi simultan (Uji-F) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan Karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pelapor PT. Serambi Media Press di Kota Padang. Dari hasil uji parsial (uji-t) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap pekerjaan wartawan. Hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,744 yang artinya, lingkungan kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama pengaruh stres kerja wartawan PT. Serambi

Media Press di Kota Padang, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Melinda G.N Benua dkk., (2019)

Pada Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA), Vol.7 No.3 Juli 2019, dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KONFLIK INTERPERSONAL DAN MUTASI KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL V MANADO”** dengan hasil penelitian sebagai berikut: Sumber daya manusia adalah salah satu aset perusahaan yang sangat penting dan berharga dan merupakan faktor sentral dalam pengelolaan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu di kelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kebutuhan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan, Konflik interpersonal dan Mutasi kerja terhadap Stres kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif. Penelitian ini menggunakan 45 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian yang didapat (1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan. (2) Konflik Interpersonal berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap Stres Kerja karyawan. (3) Mutasi Kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Stres Kerja karyawan. (4) Gaya Kepemimpinan, Konflik Interpersonal dan Mutasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. Bagi pihak perusahaan agar dapat berinteraksi, berkomunikasi dan mau menerima masukan dari bawahan, memperhatikan kondisi antar karyawan dan pengawasan terhadap proses mutasi yang berlaku dan memberikan alasan yang jelas.

3. Sri Murni & Yurnalis (2018)

Pada Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Vol. 3, No. 4 November 2018, dengan judul **“PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP KESEJAHTERAAN DAN KINERJA KARYAWAN KONTRAK PADA KANTOR PUSAT ADMINISTRASI UNIVERSITAS SYIAH KUALA BANDA ACEH”** dengan hasil penelitian sebagai berikut: Sistem kerja kontrak merupakan salah satu fenomena perubahan internal dalam tatanan dan sistem pekerjaan yang hampir dilakukan oleh setiap organisasi. Seperti halnya Universitas Syiah Kuala yang juga menggunakan tenaga kerja kontrak. Dalam perkembangannya, terdapat masalah dalam memperkerjakan karyawan dengan sistem kerja kontrak yaitu munculnya kondisi ketidakamanan kerja (*job insecurity*) yang dirasakan karyawan. *Job insecurity* memungkinkan dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja dari karyawan kontrak. 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. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak pada Kantor Pusat Administrasi Universitas Syiah Kuala Banda Aceh. Pengambilan sampel dengan teknik simple random sampling menggunakan rumus Slovin. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 176 sampel. Hasil pengujian terhadap hipotesis, menunjukkan bahwa variabel: *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesejahteraan, *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

4. I Gusti Ayu Agung Desy Aristantya Dewi & I Made Artha Wibawa (2016)

Pada E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.8, 2016, dengan judul **“PENGARUH KONFLIK INTERPERSONAL DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KOTA DENPASAR”** dengan hasil penelitian sebagai berikut: 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.

5. Isra Dewi Kuntary Ibrahim dkk ., (2020)

Pada Jurnal Manajemen dan Keuangan, Vol. 9, No.2, November 2020, dengan judul **“PENGARUH ANTARA *JOB INSECURITY* TERHADAP STRES KARYAWAN PELAKU PARAWISATA PERHOTELAN AKIBAT DAMPAK PANDEMI COVID-19 (STUDI PADA KARYAWAN GOLDEN PALACE HOTEL LOMBOK)”** dengan hasil penelitian sebagai berikut: 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. Pihak manajemen Golden Palace Hotel Lombok diharapkan dapat memperhatikan hasil dari penelitian ini khususnya berkaitan dengan job insecurity dengan tingkat sedang menurut penilaian responden pada masa pandemi ini, agar karyawan dapat tetap merasa aman dan tidak khawatir atas keberlanjutan karirnya. Diharapkan pula bagi pihak manajemen untuk mengelola stress karyawan agar selalu memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan.

6. Novi Lailatun Nikmah dkk., (2019)

Pada Jurnal Archives of Business Research, Volume 7, Nomor 9, dengan judul **“INFLUENCE OF JOB INSECURITY, WORK MOTIVATION, ORGANIZATIONAL COMMITMENTS AND WORK SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLES TO EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY OF PT. SEMAR BETON PERKASA, TUBAN REGENCY)”** dengan hasil penelitian sebagai berikut Pengaruh Job Insecurity (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang menunjukkan hasil terbukti berpengaruh signifikan dan mendapat dukungan dengan searah pengaruh yang ada di arah yang sama dalam penelitian ini. Hal ini memberikan arti bahwa dengan

peningkatan keamanan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan menjaga rasa keamanan kerja untuk karyawan.

7. Nida Hasanati dkk., (2017)

Pada Jurnal *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, Volume 133, dengan judul **“THE INFLUENCE OF INTERPERSONAL CONFLICT ON COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOUR MEDIATED BY JOB STRESS”** dengan hasil penelitian sebagai berikut terdapat pengaruh positif yang signifikan antara konflik interpersonal di tempat kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif, konflik antarpribadi tempat kerja terhadap stres kerja, stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif, dan pengaruh konflik interpersonal tempat kerja terhadap perilaku kontraproduktif yang dimediasi stres. . Hal ini menunjukkan bahwa konflik interpersonal di tempat kerja berdampak pada stres kerja dan perilaku kerja yang kontraproduktif pada karyawan. Konflik interpersonal di tempat kerja memiliki pengaruh positif langsung yang signifikan terhadap perilaku kontraproduktif karyawan. Dimana semakin tinggi konflik interpersonal di tempat kerja maka semakin tinggi pula perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan begitu pula sebaliknya, semakin rendah konflik interpersonal yang terjadi di tempat kerja maka semakin rendah pula perilaku kontraproduktifnya. Hal ini sejalan dengan penelitian Spector, Dwyer & Jex (1998) bahwa konflik interpersonal menyebabkan reaksi emosional yang negatif seperti kemarahan atau pergeseran keinginan. Dan penyebab konflik interpersonal untuk perilaku kontraproduktif dalam mediasi oleh emosi negatif. (Fox, Spector, & Miles, 2001). Hubungan konflik interpersonal di tempat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. Semakin tinggi karyawan yang berkonflik dengan rekan kerja di tempat kerja maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja karyawan, begitu pula

sebaliknya jika semakin rendah karyawan berkonflik dengan rekan kerja di tempat kerja maka semakin rendah tingkat stres kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa konflik tempat kerja akibat hubungan interpersonal dapat meningkatkan stres kerja seseorang atau karyawan mengalami stres negatif (distress) yang berhubungan dengan interpersonal (McShane dan Glinow, 2008).

8. Ihya dkk., (2019)

Pada International Journal of Business and Social Science, Volume 10, Nomor 5, Tahun 2019 dengan judul **“THE INFLUENCE OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS , ORGANIZATIONAL CHARACTERISTICS AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AND ITS IMPACT ON THE PERFORMANCE OF BKKBN REPRESENTATIVE ORGANIZATION OF ACEH PROVINCE”** dengan hasil penelitian sebagai berikut karena pengaruh langsung antara karakteristik individu dan kinerja organisasi signifikan sebesar 5% pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan signifikan sebesar 5% dan pengaruh kinerja karyawan terhadap kinerja organisasi juga signifikan sebesar 5%, maka dapat disimpulkan bahwa Variabel kinerja karyawan berperan sebagai variabel yang memediasi hubungan antara karakteristik individu dengan kinerja organisasi. Peran mediasi yang dimainkan oleh kinerja karyawan sebagian memediasi.

9. Steffany Elizabeth L.L dkk., (2016)

Pada Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Volume 4, Nomor 1, Tahun 2016 dengan judul **"ANALYZING THE EFFECT OF WORK LIFE CONFLICT AND JOB STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Study at the Main Office of PT. Bank SulutGo)"** dengan hasil penelitian sebagai berikut Penelitian yang dilakukan oleh Khan, King (2011) yang dikemukakan oleh Suryani, Sarmawa dan Wardana (2014)

menemukan bahwa stres dan konflik keluarga pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti menemukan bahwa konflik kehidupan kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Wirawan (2010), bahwa stres dapat memberikan dampak positif pada tingkat tertentu (stres yang baik / eustress) terhadap kinerja karyawan, karena akan mampu merangsang dan memotivasi pencapaian tujuan. Dan dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Konflik kehidupan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Bank SulutGo.

10. Mai Ngoc Khuong dan Vu Hai Yen (2016)

Pada International Journal of Trade, Economics and Finance, Volume 7, Nomor 2, April 2016 dengan judul **“INVESTIGATE THE EFFECT OF JOB STRESS ON EMPLOYEE JOB PERFORMANCE — A CASE STUDY AT DONG XUYEN INDUSTRIAL ZONE, VIETNAM”** dengan hasil penelitian sebagai berikut semua faktor kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap stres kerja dan berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan. Hasilnya, faktor-faktor kerja tersebut menjadi alat yang efektif untuk menjelaskan dan memprediksi stres kerja dan kinerja karyawan, sehingga organisasi bisnis yang bekerja di Kawasan Industri Dong Xuyen pada khususnya dan di Vietnam pada umumnya harus lebih memperhatikan faktor-faktor kerja, agar dapat memahami dan menanggapi tuntutan dan harapan karyawan.

B. Teori Kajian Pustaka

1. Pandemi Covid-19

Pada awal tahun 2020 sudah banyak terjadi bencana alam di Indonesia salah satunya ialah wabah covid 19 yang menginfeksi hampir seluruh negara di dunia. Akibat wabah covid 19 ini hampir semua sektor mengalami dampak, bukan hanya sektor kesehatan tetapi sektor ekonomi pun mengalami dampak serius. Dengan adanya pembatasan aktivitas masyarakat berpengaruh terhadap aktivitas bisnis yang berimbas pada perekonomian. Kinerja ekonomi yang melemah ini juga berdampak pada sektor ketenagakerjaan di Indonesia. Oleh karena itu para pekerja harus bisa mengelola perusahaan agar tidak mengalami kebangkrutan akibat penurunan ekonomi hal ini juga yang membuat pekerja mengalami stres kerja yang mengakibatkan penurunan kinerja, konflik interpersonal yang terjadi akibat kegelisahan membawa penyakit terhadap orang lain, dan karakteristik individu juga dapat membuat konflik antar individu. Tidak hanya itu para pekerja pun mengalami *job insecurity* akibat melihat dunia bisnis mengalami penurunan yang mengakibatkan perusahaan bisnis harus mengurangi karyawan atau merumahkan beberapa karyawannya karena dampak pandemi ini. Menurut Soewondo dalam Suwatno dan Priansa (2011:215) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan - tuntutan dari pekerjaannya.

2. Karyawan Swasta

Pegawai Swasta atau Karyawan Swasta adalah orang yang telah bekerja di lembaga atau organisasi non pemerintah berdasarkan kontrak kerja yang telah disepakati bersama. Kontrak kerja tersebut akan mengatur gaji, durasi kerja, status, tanggung jawab, dan sebagainya selama pegawai bekerja di perusahaan. Menjadi pegawai swasta belakangan ini cukup

populer khususnya kalangan anak muda. Apalagi perkembangan industri kreatif yang kian hari semakin berkembang di Indonesia. Tentu saja menjadi pegawai swasta dapat dijadikan sebuah alternatif menarik bagi anak muda yang menginginkan suasana kerja lebih fresh dan beberapa pengalaman kerja tersebut.

3. Karakteristik Individu

Kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi sehingga pihak manajemen dituntut untuk memahami perilaku individu. Perilaku individu sangat dipengaruhi oleh bagaimana karakteristik individu yang mencirikan antara satu orang dengan orang lain berbeda adalah karena masing-masing memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda. Perbedaan individu yang tercermin pada tujuan individu harus diperhatikan oleh setiap organisasi untuk dipenuhi selaras dengan tujuan organisasi. Variabel individual mencakup kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, kepribadian, prestasi, sikap, ciri (atribusi), kapasitas belajar, umur, ras, jenis kelamin dan pengalaman.

Kekurangan tersebut dapat bersifat fisik (misalnya kebutuhan akan makan) bersifat psikologis (misalnya kebutuhan untuk beraktualisasi diri) atau bersifat sosiologis (misalnya kebutuhan untuk berinteraksi sosial). Kebutuhan merupakan pemicu atas respon perilaku. Implikasinya adalah bila kebutuhan ada, individu menjadi lebih mudah terpengaruh kepada upaya memotivasi dari para manajer. Proses motivasi mengarah pada tujuan atau hasil yang ingin dicapai oleh setiap karyawan dan dipandang sebagai kekuatan yang menarik untuk melakukan pekerjaan.

Hurriyati, (2010:79) memberikan pengertian tentang karakteristik individu sebagai berikut : Karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta

pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu.

Menurut Robbins (2015:46), mengatakan bahwa : “Karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi“. Selanjutnya menurut Sopiah (2010 :13) mengemukakan bahwa : ”Karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap individu.”

a. **Dimensi Karakteristik Individu**

Karakteristik individu mencakup sejumlah sifat dasar yang melekat pada individu tertentu. Menurut Winardi dalam Rahman (2013:77), karakteristik individu mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan keterampilan; latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu; serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Lanjutnya, cakupan sifat-sifat tersebut membentuk suatu nuansa budaya tertentu yang menandai ciri dasar bagi suatu organisasi tertentu pula.

Menurut Gibson dkk (2011:52) variabel yang melekat pada individu dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) yaitu :

- a. Kemampuan dan keterampilan baik mental maupun fisik.
- b. Demografis meliputi umur, asal-usul, jenis kelamin.
- c. Latar belakang yaitu keluarga, tingkat sosial dan pengalaman serta variabel psikologis individu yang meliputi persepsi, sikap dan kepribadian, belajar, dan motivasi.

Menurut Ardana dkk (2012:31) karakteristik individu meliputi sebagai berikut:

- a. Minat.
- b. Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan.

- c. Kebutuhan individual.
- d. Kemampuan dan kompetensi.
- e. Pengetahuan tentang pekerjaan.
- f. Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.

4. Konflik Interpersonal

Menurut Sliter et al. (2011), konflik *interpersonal* dalam kerangka kerja yang mempengaruhi perilaku karyawan baik antara mereka sendiri ataupun dalam hubungannya dengan pelanggan mereka. Selain itu konflik *interpersonal* berhubungan dengan efek samping dalam konteks kerja. Karakteristik kepribadian dan dukungan sosial, menyerap ketegangan emosional yang timbul dari konflik (Ilies et al., 2011). Selain itu, kelelahan emosional dan penindasan yang disebabkan oleh konflik *interpersonal* (Dijkstra et al., 2009). Jehn (dalam Hung et al., 2013) mengatakan bahwa konflik *interpersonal* telah didefinisikan secara luas sebagai persepsi yang terjadi ketika pihak yang berbeda terus berbeda pandangan atau konflik ketika adanya ketidakcocokan antar individu satu dengan yang lainnya. Di tempat kerja seorang karyawan dapat berinteraksi dengan rekan kerjanya yang seringkali tidak sepaham dengannya dan juga mempunyai karakter yang berbeda. Konflik *interpersonal* dapat dipengaruhi oleh persepsi individu terhadap komunikasi *interpersonal* sehingga hal ini dibutuhkan pengelolaannya. Kartika (2000), menyatakan hal yang sama bahwa konflik terjadi karena adanya kegagalan interaksi (komunikasi) yang disebabkan oleh persepsi individu yang berbeda-beda dan masih banyak lagi faktor lain yang menyebabkannya, namun yang jelas apabila konflik tersebut tidak segera dikelola, kerjasama karyawan dalam bekerja akan terganggu dan motivasi karyawan untuk berprestasi akan menurun. Adapun dengan adanya faktor penyebab terjadinya konflik menurut Supardi dan

Anwar (2011) adalah sebagai berikut: 1) Perbedaan pendapat antar individu merupakan intensitas perbedaan pendapat antar pegawai dalam organisasi. Indikator ini diukur dari responden sering berbeda pendapat dengan rekan kerja pegawai di dalam menjalankan pekerjaannya. 2) Perbedaan pemikiran karena latar belakang kebudayaan yang berbeda merupakan perbedaan individu dengan individu lainnya didalam organisasi. indikator ini diambil dari responden yang mengalami kesulitan bekerja dalam menyatukan pikiran dengan rekan kerja yang berbeda budaya. 3) Perbedaan kepentingan antar individu merupakan tingkat kepentingan pegawai dalam organisasi untuk menyelesaikan tugasnya. Indikator ini diukur dari konflik yang didapat dihindari walaupun adanya kepentingan antar pegawai. 4) Perbedaan kepribadian tekanan diri sendiri merupakan tekanan diri sendiri yang dialami dalam bekerja. Indikator ini diukur dari konflik yang didapat dalam diri sendiri walaupun adanya perbedaan antar pegawai. 5) Perbedaan kesalahan diri sendiri merupakan kesalahan diri yang dilakukan didalam bekerja. Indikator ini diukur dari konflik yang didapat dalam kesalahan diri sendiri dalam bekerja.

Hardjana (1994), mengungkapkan bahwa banyak hal yang dapat menyebabkan terjadinya konflik interpersonal, secara umum paling banyak adalah berasal dari tempat kerja. Di tempat kerja, seorang karyawan pasti berinteraksi dengan rekan kerjanya yang sering tidak sepaham dengannya, dan juga mempunyai karakter yang sangat berbeda.

Ada lima indikator konflik interpersonal menurut Boles, James S., W. Gary Howard & Heather H. Donofrio (2001) : Indikator-indikator konflik pekerjaan-keluarga adalah:

1. Tekanan kerja
2. Banyaknya tuntutan tugas
3. Kurangnya kebersamaan keluarga

4. Sibuk dengan pekerjaan
5. Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga

5. *Job Insecurity*

Menurut Suciati dkk., (2015) *job insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. *Job insecurity* dikonseptualisasikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan (Kekesi dan Collins, 2014).

Karyawan mengalami rasa tidak aman (*job insecurity*) yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan, akibatnya intensi pindah kerja (*turnover*) cenderung meningkat, serta faktor usia, lama kerja, dan budaya organisasi juga berperan penting dalam terjadinya *turnover intention* (Hanafiah, 2014). Menurut Sverke, Hellgren, dan Naswall (2002) menemukan beberapa dampak *job insecurity* bagi karyawan dan organisasi. Dalam jangka pendek *job insecurity* berdampak terhadap kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan terhadap pemimpin, seperti berkurangnya kepercayaan terhadap pemimpin sehingga berdampak pada kesalahpahaman antara pemimpin dan bawahan dalam hal pendapat. Dalam jangka panjang akan berdampak terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kerja, dan intensi pindah kerja (*turnover*).

Adkins et al., (2001) menyatakan beberapa dimensi dari *job insecurity* adalah yang pertama, kemungkinan kehilangan pekerjaan, menyangkut tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan yang dirasakan pegawai di tempat kerja. Kedua, kemungkinan perubahan negatif yang terjadi pada perusahaan, segala kecemasan pada pegawai kontrak tentang perubahan

negatif yang mungkin terjadi pada perusahaan misalnya penurunan penjualan yang berdampak pada penurunan produksi, ini juga dapat berdampak pada kelangsungan pekerjaan pegawai karena penurunan produksi berarti penurunan jumlah beban kerja organisasi yang biasanya akan diikuti dengan perampingan organisasi. Ketiga, ketidakberdayaan pegawai dalam menangani ancaman, indikator ini lebih berfokus pada tingkat ketidakberdayaan yang dirasakan pegawai saat terjadi perubahan pada organisasi yang memberikan ancaman pada kelangsungan karir mereka.

Terdapat beberapa faktor yang menjadi latar belakang munculnya job insecurity yang dikemukakan oleh Sverke, dkk (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 (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, 2006).

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,dkk (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 (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) 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.

6. Stres kerja

Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat disebabkan oleh beberapa sumber dan dapat berpengaruh terhadap kegiatan operasional. Sumber stres kerja menurut Robbins dan Judge (2011 : 370 – 373) sebagai berikut:

1. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut. Di dalam faktor lingkungan terdapat :

a. Ketidakpastian Ekonomi

Perubahan dalam siklus bisnis dapat menciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi memburuk orang akan merasa cemas terhadap kelangsungan pekerjaan mereka.

b. Ketidakpastian Politik

Sistem politik yang stabil disuatu negara maka perubahan lazimnya dilaksanakan dalam suatu cara yang tertib. Namun ancaman dan perubahan politik dalam negeri dapat menyebabkan stres.

c. Ketidakpastian Teknologi

Inovasi – inovasi baru menyebabkan keterampilan dan pengalaman seseorang menjadi ketinggalan dalam periode waktu yang singkat, komputer dan ragam lain dari inovasi teknologis merupakan ancaman bagi karyawan yang dapat menyebabkan stres.

2. Faktor Organisasional

Banyak sekali faktor dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan

merupakan beberapa contoh terjadinya stres.

a. Tuntutan Tugas

Faktor ini dikaitkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik.

b. Tuntutan Peran

Tuntutan peran ini berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi tersebut. Konflik peran menciptakan harapan-harapan hampir tidak bisa di rujukkan atau dipuaskan.

c. Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan- rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, teristimewa di antara para karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

d. Struktur Organisasi

Struktur organisasi

menentukan tingkat deferensiasi (pembedaan) dalam organisasi, tingkat aturan dan pengaturan, dan dimana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam keputusan mengenai seorang karyawan merupakan suatu contoh dari variabel struktural yang mungkin merupakan sumber potensial dari stres

e. Kepemimpinan Organisasi

Kepemimpinan organisasi menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi. Beberapa pejabat eksekutif kepala menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut, dan kecemasan. Mereka membangun tekanan yang tidak realistis untuk berprestasi dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang berlebihan ketatnya dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikuti.

3. Faktor Individual

Lazimnya seorang individu bekerja 40-50 jam sepekan. Pengalaman dan masalah yang dijumpai orang diluar jam kerja yang lebih dari 120 jam tiap pekan dapat meluber ke pekerjaan. Faktor-faktor penyebabnya adalah isu keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian yang inheren.

a. Masalah Keluarga

Hubungan pribadi dengan keluarganya merupakan hubungan yang sangat berharga. Permasalahan-permasalahan dalam keluarga (kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan, dan kesulitan disiplin pada anak-anaknya) bisa menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.

b. Masalah Ekonomi

Masalah ekonomi yang diciptakan oleh individu yang terlalu merentangkan sumber daya keuangan mereka merupakan suatu perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu perhatian mereka terhadap pekerjaan.

c. Kepribadian

Tingkat stres pada pekerjaan itu sebenarnya mungkin berasal dari kepribadian orang tersebut. Faktor Individual yang secara signifikan mempengaruhi stres adalah sifat dasar seseorang. Artinya gejala – gejala stres kerja yang diekspresikan pada pekerjaan bisa jadi sebenarnya berasal dari individu dan menampung akibat fisiologikal dari stres.

Menurut Robbins & Judge (2011 : 377 – 378), manajemen stres kerja sebagai suatu program penggunaan sumber daya manusia untuk melakukan pengontrolan atau pengaturan stres dimana bertujuan untuk mengenal penyebab stres dan mengetahui teknik – teknik mengelola stres melalui pendekatan individual dan organisasional.

Manajemen stres kerja didalam penanganannya terdapat dua pendekatan yaitu dengan pendekatan individual dan pendekatan organisasional. Teknik dari dua pendekatan tersebut yang bisa dilakukan oleh karyawan maupun perusahaan yang terlebih dahulu mengetahui penyebab stres kerja pada karyawan.

Menurut Margiati (dalam Nurul, 2009:33), manajemen stres adalah kemampuan penggunaan sumber daya (manusia) secara efektif untuk mengatasi gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang muncul kerana tanggapan. Stres dalam pekerjaan dapat dicegah dan dapat dihadapi tanpa memberikan dampak negatif. Manajemen stres termasuk kedalam sumber daya manusia pada bagian pemeliharaan. Pemeliharaan adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Dukungan sosial dapat

diartikan sebagai pemberi bantuan terhadap seseorang dalam menghadapi stres kerja dan setiap individu memiliki tipe dan karakteristik yang berbeda – beda pengelolaan stres kerja dapat dilakukan dengan efektif.

Terdapat dua faktor penyebab stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal (Dwiyanti, 2001:75). Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sedang faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga dimana pribadi berada dan mengembangkan diri. Menurut Hasibuan (2012:204) faktor-faktor penyebab stres karyawan, antara lain sebagai berikut:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah.

7. Kinerja karyawan

Kinerja merupakan taraf kesuksesan yang dicapai oleh tenaga kerja baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kriteria ukuran yang ditetapkan untuk pekerjaan itu sendiri. (Priyono, 2010)

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan pegawai (Mathis & Jackson, 2011). Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu (Sari & Hadijah, 2016).

Dari beberapa definisi kerja menurut para ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan keberhasilan yang dicapai dari aktivitas kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam suatu organisasi dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

(Gomes, 2003) mengemukakan ada beberapa indikator kinerja, yaitu:

1. Kuantitas kerja: Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. Kualitas kerja: Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. Pengetahuan tentang pekerjaan: Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. Kreativitas: Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. Kerjasama: Kesiediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. Tanggungjawab: Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.
7. Inisiatif: Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. Kualitas diri: Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.

Ada juga indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam (6) indikator, yaitu menurut (Robbins, 2006:260):

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 tanggungjawab pegawai terhadap kantor.

C. Perumusan Hipotesis

1. Uji validitas

Azwar (1987: 173) menyatakan bahwa validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukur secara tepat atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Artinya hasil ukur dari pengukuran tersebut merupakan besaran yang mencerminkan secara tepat fakta atau keadaan sesungguhnya dari apa yang diukur.

Suryabrata (2000: 41) menyatakan bahwa validitas tes pada dasarnya menunjuk kepada derajat fungsi pengukurnya suatu tes, atau derajat kecermatan ukurnya sesuatu tes. Validitas suatu tes mempermasalahkan apakah tes tersebut benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Maksudnya adalah seberapa jauh suatu tes mampu mengungkapkan dengan tepat ciri atau keadaan yang sesungguhnya dari obyek ukur, akan tergantung dari tingkat validitas tes yang bersangkutan. Sudjana (2004: 12) menyatakan bahwa validitas berkenaan dengan ketepatan alat penilaian terhadap konsep yang dinilai sehingga betul-betul menilai apa yang seharusnya dinilai.

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. 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). Validitas item ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total (skor total), perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata reliability berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama, diperoleh hasil pengukuran yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang

belum berubah. Nur (1987: 47) menyatakan bahwa reliabilitas ukuran menyangkut seberapa jauh skor deviasi individu, atau skor-z, relatif konsisten apabila dilakukan pengulangan pengadministrasian dengan tes yang sama atau tes yang ekuivalen.

Azwar (2003 : 176) menyatakan bahwa reliabilitas merupakan salah-satu ciri atau karakter utama instrumen pengukuran yang baik. Arifin (1991: 122) menyatakan bahwa suatu tes dikatakan reliabel jika selalu memberikan hasil yang sama bila diteskan pada kelompok yang sama pada waktu atau kesempatan yang berbeda.

Konsep reliabilitas dalam arti reliabilitas alat ukur berkaitan erat dengan masalah kekeliruan pengukuran. Kekeliruan pengukuran sendiri menunjukkan sejauh mana inkonsistensi hasil pengukuran terjadi apabila dilakukan pengukuran ulang terhadap kelompok subyek yang sama. Sedangkan konsep reliabilitas dalam arti reliabilitas hasil ukur berkaitan erat dengan kekeliruan dalam pengambilan sampel yang mengacu pada inkonsistensi hasil ukur apabila pengukuran dilakukan ulang pada kelompok yang berbeda. Sudjana (2004: 16) menyatakan bahwa reliabilitas alat penilaian adalah ketepatan atau keajegan alat tersebut dalam menilai apa yang dinilainya. Artinya, kapanpun alat penilaian tersebut digunakan akan memberikan hasil yang relatif sama.

Djaali (2000: 81) menyatakan bahwa reliabilitas dibedakan atas dua macam, yaitu reliabilitas konsistensi tanggapan, dan reliabilitas konsistensi gabungan butir. Reliabilitas konsistensi tanggapan responden mempersoalkan apakah tanggapan responden atau obyek ukur terhadap tes atau instrumen tersebut sudah baik atau konsisten. Dalam hal ini apabila suatu tes atau instrumen digunakan untuk melakukan pengukuran terhadap obyek ukur kemudian dilakukan pengukuran kembali terhadap obyek ukur yang sama, apakah hasilnya masih tetap sama dengan pengukuran sebelumnya. Jika hasil pengukuran kedua

menunjukkan ketidakkonsistenan maka jelas hasil pengukuran itu tidak mencerminkan keadaan obyek ukur yang sesungguhnya.

3. Alat Analisis

a. Analisis Data Deskriptif

Analisis data deskriptif adalah sebuah bentuk analisis data penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian yang didasarkan atas satu sampel. Analisis deskriptif ini dilakukan melalui pengujian hipotesis deskriptif. Hasil analisisnya adalah apakah hipotesis penelitian dapat digeneralisasikan atau tidak. Jika hipotesis nol (H_0) diterima, berarti hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Analisis deskriptif ini menggunakan satu variabel atau lebih tapi bersifat mandiri, karena itu analisis ini tidak berbentuk perbandingan atau hubungan.

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 ataukah 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 :

1) Menentukan hipotesis

H_0 : Terdapat distribusi normal.

H_1 : Tidak terdapat distribusi normal.

2) 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

3) 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

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.

4) Uji Autokorelasi

Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dapat dilakukan uji Durbin Watson statistik sebagai berikut :

a) Menentukan hipotesis

H_0 : Tidak terjadi autokorelasi (baik positif maupun negatif)

H_1 : Terjadi autokorelasi (baik positif maupun negatif)

b) Menentukan kriteria pengujian dengan menggunakan tingkat signifikansi (α)

= 5 % (0,05)

Jika $0 < d < d_L$ maka menolak hipotesis nol ; ada autokorelasi positif

Jika $d_L \leq d \leq d_U$ maka daerah keragu-raguan ; tidak ada keputusan

Jika $d_U \leq d \leq 4-d_U$ maka menerima hipotesis nol ; tidak ada autokorelasi positif atau negatif

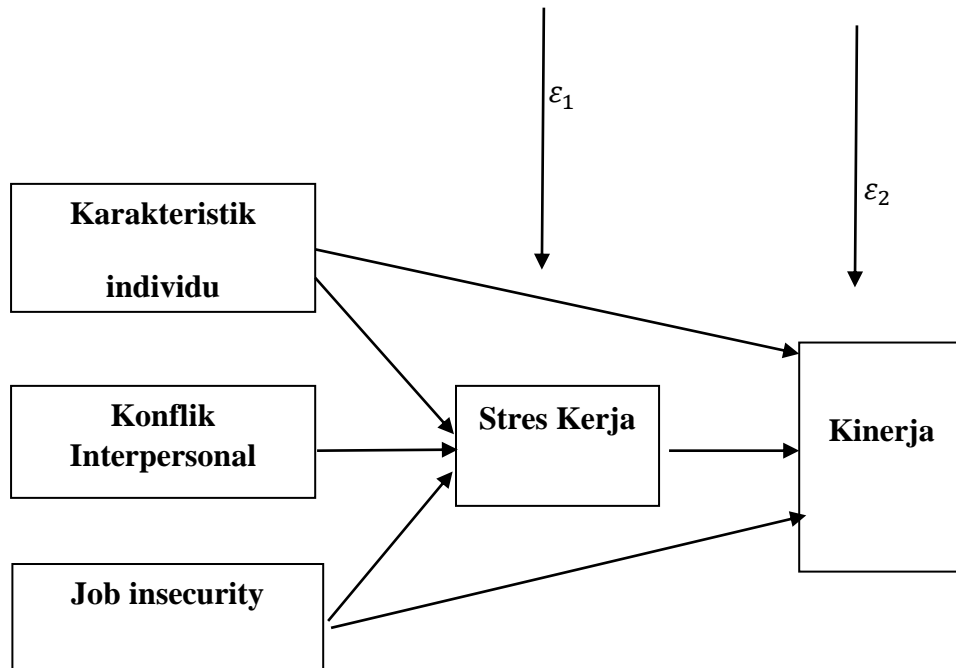
Jika $4-d_U \leq d \leq 4-d_L$ maka daerah keragu-raguan ; tidak ada keputusan

Jika $4-d_L < d < 4$ maka menolak hipotesis nol ; ada autokorelasi positif

c) Mengambil kesimpulan.

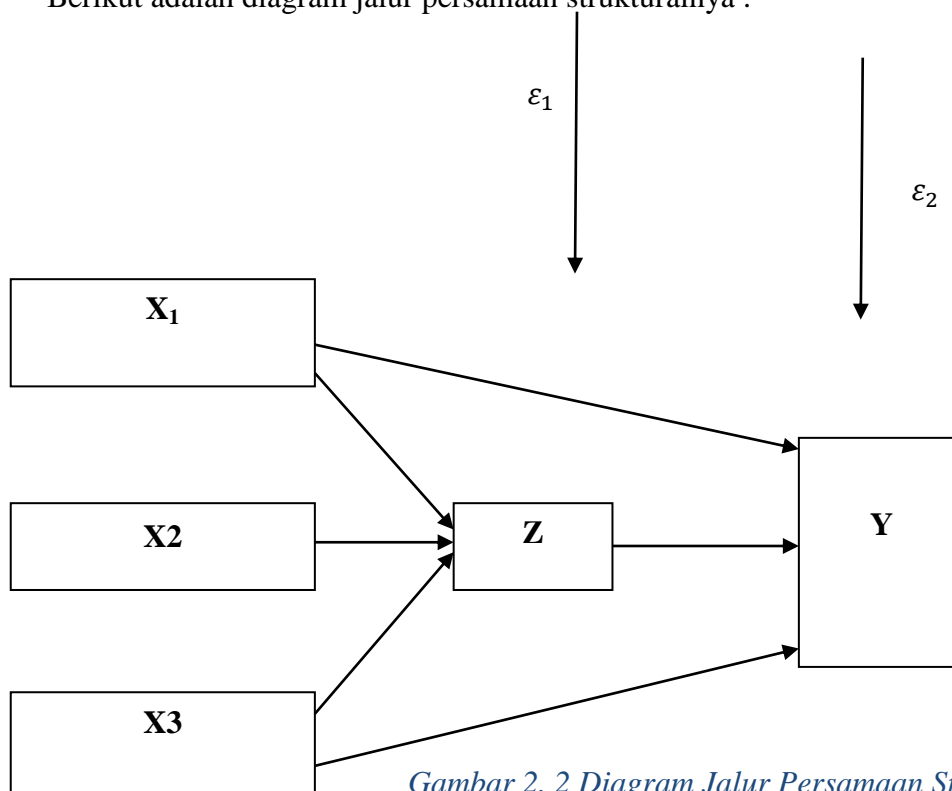
4. Analisis Jalur

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

Diagram jalur diatas terdiri atas dua persamaan struktural, dimana X_1 X_2 dan X_3 adalah variabel independen dan Z serta Y adalah variabel dependen. Persamaan strukturalnya dapat dilihat sebagai berikut :

$$1) Z = PZX_1 + PZX_2 + PZX_3 + \varepsilon_1 \text{ (sebagai persamaan substruktur 1)}$$

Dimana,

Z = Stres Kerja

P = Koefisien regresi

X_1 = Variabel Karakteristik Individu

X_2 = Variabel Konflik Interpersonal

X_3 = Variabel *Job Insecurity*

ε_1 = Error

$$2) Y = PYZ + PYX_1 + PYX_2 + \varepsilon_2 \text{ (sebagai persamaan substruktur 2)}$$

Dimana,

Y = Variabel kinerja

P = Koefisien regresi

X_1 = Variabel Karakteristik Individu

X_2 = Variabel Konflik Interpersonal

X_3 = Variabel *Job Insecurity*

Z = Variabel Stres Kerja

ε_2 = Error

Berikut adalah langkah-langkah analisisnya :

1) Analisis Regresi berganda

Analisis Regresi Berganda adalah model regresi atau prediksi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau prediktor. Istilah regresi berganda dapat disebut juga dengan istilah multiple regression. Kata multiple regression sendiri berarti jamak atay bisa lebih dari satu variabel.

Analisis jalur melakukan analisis regresi berganda dalm 2 tahap. Tahap pertama dilakukan untuk melihat besar pengaruh variable independen (Karakteristik Individu, Konflik Interpersonal, *Job Insecurity*) terhadap variable intervening (stress kerja).tahap kedua dilkukan untuk melihat besar pengauh variable independen (Karakteristik Individu, konflik interpersonal, job insecurity) terhadap variable dependen (kinerja karyawan) melalui variable intervening (stress kerja).

Terdapat beberapa analisis yang dilakukan pada analisis regresi berganda yaitu sebagai berikut :

a) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada regresi linier sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan Koefisien Korelasi (R).

b) 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. Dalam artikel ini dijelaskan tentang Uji F dan Uji T dalam penelitian.

Dengan membandingkan $p - value$ terhadap taraf signifikansi 0.05 (5 %).

c) Uji t

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan Uji F (lihat perhitungan SPSS pada Coefficient Regression Full Model/Enter). Atau bisa diganti dengan Uji metode Stepwise.

Dengan membandingkan $p - value$ terhadap taraf signifikansi 0.05 (5 %).

2) Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

a) Pengaruh Langsung

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

- Pengaruh variabel *Karakteristik Individu* terhadap stres kerja
 $X_1 \rightarrow Z = \text{nilai Standardized Coefficient atau Beta}$
- Pengaruh variabel *konflik Interpersonal* terhadap stres kerja
 $X_2 \rightarrow Z = \text{nilai Standardized Coefficient atau Beta}$
- Pengaruh variabel *Job Insecurity* terhadap stres kerja
 $X_3 \rightarrow Z = \text{nilai Standardized Coefficient atau Beta}$
- Pengaruh variabel Karakteristik Individu terhadap kinerja

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

- Pengaruh variabel Konflik Interpersonal terhadap kinerja

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

- Pengaruh variabel *Job Insecurity* terhadap kinerja

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

- Pengaruh variabel Stres Kerja terhadap Kinerja

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

b) Pengaruh Tidak Langsung

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

- Pengaruh variabel Karakteristik Individu terhadap kinerja melalui stress kerja

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

- Pengaruh variabel konflik interpersonal terhadap kinerja melalui stress kerja

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

- Pengaruh variable job insecurity terhadap kinerja melalui stress kerja

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

c) Pengaruh Total

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

- Pengaruh variabel karakteristik individu terhadap kinerja melalui stress kerja

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

- Pengaruh variabel *konflik interpersonal* terhadap kinerja melalui stres kerja

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

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

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

- Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja

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

- Pengaruh variabel *konflik interpersonal* terhadap kinerja

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

- Pengaruh variabel *job insecurity* terhadap kinerja

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

- Pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja

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

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.

5. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul. Adapun Hipotesis yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1 : Variabel karakteristik individu, masalah pribadi, dan *Job insecurity* berpengaruh secara parsial terhadap stres kerja selama masa pandemi

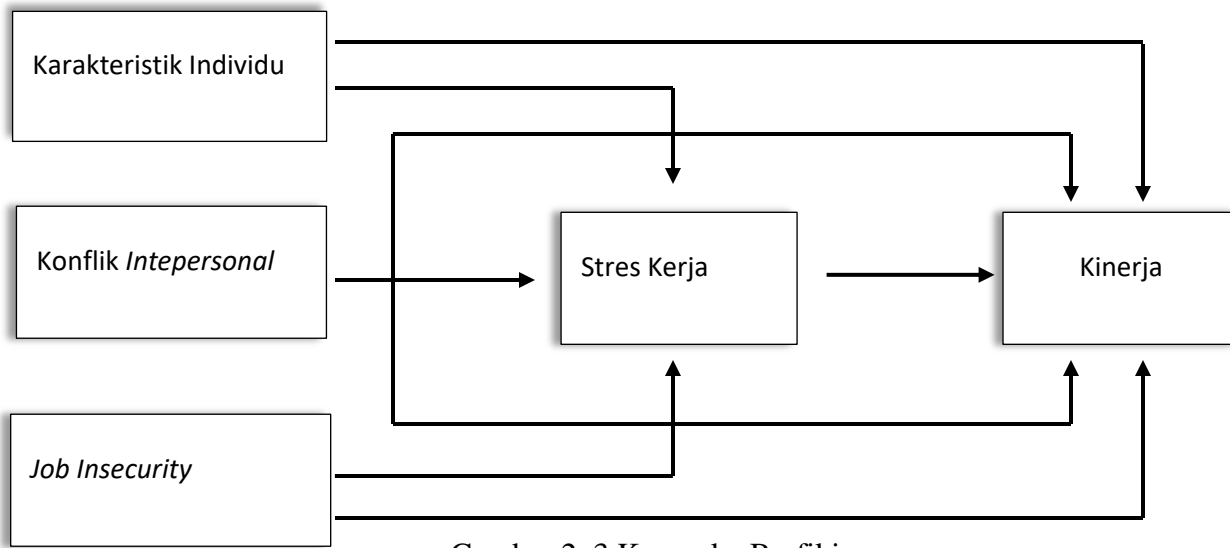
Hipotesis 2 : Variabel karakteristik individu, masalah pribadi, dan *Job insecurity* berpengaruh secara simultan terhadap stres kerja selama masa pandemi

Hipotesis 3 : Variabel karakteristik individu, masalah pribadi, dan *Job insecurity* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja di masa pandemi

Hipotesis 4 : Apakah variabel karakteristik Individu, masalah Pribadi, dan *Job insecurity* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja di masa pandemi

6. Kerangka Berfikir

Berdasarkan teori-teori yang mengenai variabel karakteristik individu, konflik interpersonal, job insecurity serta stres kerja yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan swasta baik secara parsial maupun secara simultan. Dengan demikian perumusan masalah tersebut dapat dibuat menjadi bagian alur yang menggambarkan kerangka fikir sebagai berikut :



Gambar 2. 3 Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir diatas bias menjelaskan bahwa 3 faktor karakteristik individu, konflik interpersonal dan job insecurity yang terjadi pada karyawan bias berpengaruh baik secara simultan atau secara parsial terhadap kinerja karyawan secara langsung atau tidak langsung kepada kinerja karyawan.