

Dampak Pandemi Covid- 19 pada Stres Kerja dan Kinerja Karyawan berdasarkan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan *Job Insecurity* Karyawan Swasta di Kota Samarinda

Dodyk Adi Irawan^{1*}, Asmadhini Handayani R²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

*Kontak Email: Dodykadiirawan@gmail.com

Diterima:18/07/21

Revisi:15/11/22

Diterbitkan: 06/12/22

Abstrak

Tujuan studi: Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *job insecurity* terhadap stres kerja dan kinerja pada karyawan swasta di kota Samarinda.

Metodologi: Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada karyawan swasta yang bekerja di Samarinda dengan jumlah sampel sebanyak 505 responden penelitian. Adapun alat analisis yang digunakan yaitu menggunakan analisis jalur.

Hasil: Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *job insecurity* berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja secara parsial maupun simultan dan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *job insecurity* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui stres kerja secara parsial maupun simultan.

Manfaat: Hasil dari penelitian ini bisa menjadi tumpuan dalam proses pengembangan ataupun pembelajaran secara lebih di kemudian hari. Selain itu penelitian ini bisa membantu khususnya dalam penelitian mengenai sumber daya manusia.

Abstract

Purpose of study: Analyzing the influence of leadership style, work environment, and job insecurity on work stress and performance on private employees in Samarinda city.

Methodology: Data collection was conducted by distributing questionnaires to private employees working in Samarinda with a sample of 505 research respondents. The analysis tools used are using path analysis.

Results: Leadership style, work environment, and job insecurity significantly affect partial and simultaneous work stress and leadership style, work environment, and job insecurity significantly affect performance through partial or simultaneous work stress.

Applications: The results of this study can be the focus in the process of development or learning more in the future. In addition, this research can help especially in research on human resources.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, *Job Insecurity*, Stres Kerja, Kinerja Karyawan Swasta

1. PENDAHULUAN

Pada saat awal mula munculnya virus COVID- 19 di Wuhan, Tiongkok pada November 2019 lalu, berita ini membuat gempar seluruh dunia termasuk di Indonesia. Penularan virus ini begitu cepat sehingga pada 11 Maret 2020 Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) mengumumkan bahwa virus ini adalah pandemi sehingga masyarakat pun dihimbau agar menjalankan pola hidup sehat seperti memakai masker, menjaga jarak, mencuci tangan serta berolahraga untuk menjaga kebugaran tubuh. Hingga pada akhirnya virus ini masuk ke Indonesia yang lambat laun semakin meluas ke setiap daerah di Indonesia. Pada akhirnya pemerintah melakukan himbauan untuk melakukan *Work From Home* dan pembatasan pertemuan di setiap lini guna menekan angka penyebaran virus COVID- 19.

Perusahaan yang menerapkan *Work From Home* ini membuat pemimpin di setiap perusahaan harus memutar otak untuk menghadapi kondisi seperti ini agar perusahaan tetap bisa berjalan sebagaimana mestinya. Gaya kepemimpinan setiap pemimpin mempunyai karakteristiknya masing - masing. Pemimpin yang baik tidak hanya berorientasi pada

bisnisnya saja tetapi bagaimana ia dalam berkomunikasi dengan bawahan, bagaimana memperlakukan bawahannya dengan baik sehingga menciptakan lingkungan kerja yang tetap kondusif di masa pandemic. Menurut Novitasari, 2020 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. Menurut Syed dkk, 2018 gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Stres Kerja dan Sifat Kepribadian tidak menjadi mediator antara Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja. Bukan hanya lingkungan nyata saja tetapi lebih ke hubungan kerja antar karyawan dan hubungan dengan pemimpin yang terjalin secara harmonis juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Ketika hubungan ini tidak terjalin secara harmonis maka kemungkinan akan muncul konflik antara atasan dan bawahan bisa saja karyawan tersebut dapat mengalami stres dan mulai mencuat rasa yang dimaksud dengan *Job Insecurity* atau biasa disebut rasa tidak keamanan dalam bekerja karena sejatinya yang hanya seorang karyawan. Menurut Ibrahim dkk. (2020) mengartikan keresahan kerja yaitu adanya rasa tidak memiliki kekuatan dalam keadaan suatu situasi pada tempat kerja dan merasa berada pada posisi yang tidak aman. Lalu bisa memunculkan kerawanan yang bersifat individu seperti konflik antar peran. Menurut (Shin, 2019) *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap motivasi intrinsik, pada gilirannya memiliki hubungan positif kepada ketiga hasil tersebut. selain itu juga, *job insecurity* memberikan efek yang tidak signifikan terhadap kinerja pekerjaan.

Permasalahan yang muncul akibat kondisi yang terjadi di atas bisa mengakibatkan stres kerja yang dialami karyawan. Tentu saja hal ini sangat manusiawi Menurut (Ardana, 2016) menyampaikan resiko yang terjadi dari stres kerja, yakni stres kerja condong menghasilkan kinerja yang akan menurun, optimalisasi kinerja karyawan pun tidak akan terjadi jika *pressure* dalam bekerja sangat berat. Kemudian stres kerja bisa membuat malas bekerja pada karyawan dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif. Menurut Kolade And Oladipupo, 2019 lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kinerja karyawan. Menurut Zhu Yingjun 2019 faktor lingkungan fisik dan perilaku secara positif mempengaruhi kesehatan karyawan. dan kesehatan karyawan positif mempengaruhi kinerja karyawan. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesehatan karyawan menjadi mediator hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan

Berdasarkan (Hasibuan, 2013) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dituai oleh seseorang dalam menjalankan tugas yang dipercayakan dengan kemampuan dan tingkat pengalaman sebagai dasar dalam bekerja. Disebabkan oleh hal tersebut, kinerja karyawan sangatlah penting bagi karyawan guna mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Oleh karena itu berdasarkan latar belakang mengenai kondisi-kondisi tersebut diatas, peneliti ingin mengetahui seberapa besar hubungan variabel-variabel tersebut di masa pandemi terutama mengenai kinerja karyawan dengan topik **“Dampak Pandemi Covid- 19 pada Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Berdasarkan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Job Insecurity Karyawan Swasta di Kota Samarinda”**

2. METODOLOGI

Pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk mengetahui mengenai teori hubungan antar variabel agar terciptanya hasil penelitian yang valid dan akurat. Populasi dari penelitian ini yakni seluruh masyarakat di Samarinda yang memiliki pekerjaan sebagai karyawan swasta dan sebagian dari populasi tersebut adalah sampelnya. Adapun teknik pengambilan sampelnya menggunakan rumus Lemeshow yang ditulis pada bukunya (Stanley, 1997) pada penelitian ini, jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Lemeshow, hal ini dikarenakan pada penelitian ini jumlah karyawan swasta yang ada di Kota Samarinda tidak diketahui. Berikut adalah rumus Lemeshow yang digunakan pada penelitian ini:

$$n = \frac{(Z_{\alpha/2})^2 P (1-P)}{\alpha^2} \quad (1)$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

$Z_{\alpha/2}$ = Skor Z pada tingkat kesalahan 5% = $Z_{0,05/2} = Z_{0,025} = 1,96$ (didapatkandaritabelZ)

P = Proporsi maksimal estimasi = 0,5

α = Tingkat kesalahan 5 % = 0,05

Melalui rumus diatas, maka jumlah sampel yang akan diambil adalah:

$$n = \frac{(Z_{\alpha/2})^2 P (1-P)}{\alpha^2} \tag{2}$$

$$n = \frac{(1,96)^2 0,5 (1 - 0,5)}{0,05^2}$$

$$n = \frac{(3,842)(0,25)}{0,0025}$$

$$n = \frac{0,9605}{0,0025}$$

$$n = 384,2 \approx 385$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus Lemeshow diatas, didapatkan jumlah sampel 385, artinya, jumlah sampel minimal pada penelitian ini sebaiknya sekurang-kurangnya 385 responden. Adapun teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik *accidental sampling*

3. HASIL DAN DISKUSI

3.1 Uji Validitas Instrumen Penelitian

Uji validitas dimaksudkan untuk mendeteksi apakah alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data benar-benar sah atau tidak. Untuk menentukan validitas instrumen digunakan korelasi item total. kriteria pemilihan item berdasarkan korelasi item total biasanya digunakan batasan $\geq 0,30$. Semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,3 daya pembedanya dianggap memuaskan. Item yang memiliki harga korelasi kurang dari 0,30 dapat diinterpretasikan sebagai item yang memiliki daya diskriminasi rendah.

a. Gaya Kepemimpinan

Berikut adalah uji validitas per item pada variabel gaya kepemimpinan dengan menggunakan korelasi item total sebagaimana ditunjukkan pada [tabel 1](#):

Tabel 1 : Pengujian Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan

Item Pertanyaan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Nilai Kritis	Keterangan
• Saya merasa pemimpin saya memiliki kemampuan yang baik dalam mengambil keputusan	0,702	$\geq 0,30$	Valid
• Saya merasa pemimpin saya memiliki kemampuan yang baik dalam berkomunikasi di masa pandemi covid 19	0,656	$\geq 0,30$	Valid
• Saya merasa pemimpin saya memiliki kemampuan yang baik dalam mengendalikan bawahannya di masa pandemi covid 19	0,749	$\geq 0,30$	Valid
• Saya merasa pemimpin saya sangat bertanggung jawab atas seluruh tugas yang diembannya	0,504	$\geq 0,30$	Valid
• Saya merasa pemimpin saya memiliki kemampuan yang baik dalam mengendalikan emosi	0,681	$\geq 0,30$	Valid

b. Lingkungan Kerja

Berikut adalah uji validitas per item pada variabel lingkungan kerja dengan menggunakan korelasi item total sebagaimana ditunjukkan pada [tabel 2](#):

Tabel 2 : Pengujian Validitas Instrumen Lingkungan Kerja

Item Pertanyaan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Nilai Kritis	Keterangan
• Menurut saya pencahayaan di tempat kerja saya telah memenuhi standard	0,505	$\geq 0,30$	Valid
• Menurut saya suhu udara di tempat kerja saya telah memenuhi standar kesehatan di masa pandemi covid 19	0,726	$\geq 0,30$	Valid
• Ditempat saya bekerja, selama pandemi covid 19 membebaskan karyawan mendengarkan musik demi meningkatkan semangat kerja	0,384	$\geq 0,30$	Valid
• Menurut saya ventilasi di tempat kerja saya telah memenuhi standar di masa pandemi covid 19	0,761	$\geq 0,30$	Valid
• Menurut saya lingkungan kerja di tempat kerja sudah bersih dan sehat sesuai standar di masa pandemi covid 19	0,613	$\geq 0,30$	Valid
• Menurut saya keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman di masa pandemi covid 19	0,739	$\geq 0,30$	Valid

c. *Job Insecurity*

Berikut adalah uji validitas per item pada variabel *Job Insecurity* dengan menggunakan korelasi item total sebagaimana ditunjukkan pada tabel 3 :

Tabel 3 : Pengujian Validitas Instrumen *Job Insecurity*

Item Pertanyaan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Nilai Kritis	Keterangan
• Menurut saya usia mempengaruhi dalam mencari kerja	0,382	$\geq 0,30$	Valid
• Menurut saya jenis kelamin mempengaruhi pekerjaan	0,659	$\geq 0,30$	Valid
• Menurut saya kepribadian saya tidak cocok dengan pekerjaan saya saat ini	0,644	$\geq 0,30$	Valid
• Menurut saya tingkat pendidikan dapat mempengaruhi penghasilan karyawan	0,427	$\geq 0,30$	Valid
• Menurut saya status kontrak (<i>outsourcing</i>) di masa pandemi covid 19 ini membuat saya was was dalam bekerja	0,477	$\geq 0,30$	Valid
• Saya merasa tidak mendapatkan dukungan dari pimpinan	0,667	$\geq 0,30$	Valid

d. Stres Kerja

Berikut adalah uji validitas per item pada variabel Stres Kerja dengan menggunakan korelasi item total sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 4 :

Tabel 4 : Pengujian Validitas Instrumen Stres Kerja

Item Pertanyaan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Nilai Kritis	Keterangan
• Selama covid 19 saya merasa beban kerja saya sulit dan berlebihan	0,768	$\geq 0,30$	Valid
• Selama covid 19 Saya menerima perlakuan yang kurang adil dan tidak wajar	0,839	$\geq 0,30$	Valid
• Saya memiliki konflik dengan pimpinan	0,822	$\geq 0,30$	Valid
• Saya merasa beban kerja dan gaji sesuai	-0,247	$\geq 0,30$	Tidak Valid

Dilihat dari tabel diatas, terdapat 1 item pertanyaan yang tidak valid namun hal ini tetap tidak menjadi masalah, karena item valid yang tersisa tetap dapat mewakili.

e. Kinerja

Berikut adalah uji validitas per item pada variabel Kinerja dengan menggunakan korelasi item total sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 5:

Tabel 5 : Pengujian Validitas Instrumen Kinerja

Item Pertanyaan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Nilai Kritis	Keterangan
• Menurut saya kualitas seorang karyawan menentukan kinerja nya	0,486	$\geq 0,30$	Valid
• Selama pandemi covid 19 pekerjaan yang saya hasilkan telah sesuai target yang diberikan oleh perusahaan	0,587	$\geq 0,30$	Valid
• Selama pandemi covid 19 saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,459	$\geq 0,30$	Valid
• Selama pandemi covid 19 saya telah melakukan pekerjaan dengan baik dan benar sesuai standar perusahaan	0,683	$\geq 0,30$	Valid
• Saya dapat mengerjakan pekerjaan dalam tim atau mandiri	0,587	$\geq 0,30$	Valid
• Saya memiliki komitmen kerja yang tinggi dalam bekerja	0,614	$\geq 0,30$	Valid

3.2 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten jika pengukuran dilakukan berulang-ulang pada kelompok subjek yang sama dengan hasil yang relatif sama. Teknik pengujian reliabilitas menggunakan koefisien alpha cronbach. Jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis atau jika nilai alpha cronbach lebih besar daripada 0,6 maka item tersebut dinyatakan reliabel. Koefisien alpha kurang dari 0,6 menunjukkan reliabilitas yang buruk, angka sekitar 0,7 menunjukkan reliabilitas dapat diterima dan angka di atas 0,8 menunjukkan reliabilitas yang baik.

Tabel 6 : Pengujian Reliabilitas Instrumen 1

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
• Gaya Kepemimpinan	0,848	$> 0,6$	Reliabel

• Lingkungan Kerja	0,840	> 0,6	Reliabel
• <i>Job Insecurity</i>	0,791	> 0,6	Reliabel
• Stres Kerja	0,572	> 0,6	Tidak Reliabel
• Kinerja Karyawan	0,765	> 0,6	Reliabel

Dilihat pada Tabel 6, variabel stres kerja tidak reliabel dikarenakan pada saat uji validitas variabel stres kerja mempunyai nilai yang tidak valid. Oleh karena itu saat uji validitas telah selesai dilakukan, item pertanyaan yang tidak valid dihapus kemudian dilakukan pengujian reliabilitas instrumen kembali pada variabel stres kerja. Hasilnya ditunjukkan pada tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7 : Pengujian Reliabilitas Instrumen 2

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
• Gaya Kepemimpinan	0,848	> 0,6	Reliabel
• Lingkungan Kerja	0,840	> 0,6	Reliabel
• <i>Job Insecurity</i>	0,791	> 0,6	Reliabel
• Stres Kerja	0,899	> 0,6	Reliabel
• Kinerja Karyawan	0,765	> 0,6	Reliabel

3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual hasil estimasi berdistribusi normal atau tidak. Dalam uji kenormalan data, menggunakan statistik nonparametrik yaitu uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.

Tabel 8 : Pengujian Normalitas Variabel

Variabel	P-Value	Nilai Kritis	Keterangan
Tahap 1	0,727	>0,05	Normal
Tahap 2	0,331	>0,05	Normal

Untuk menentukan uji normalitas digunakan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Menentukan hipotesis
H0: Terdapat distribusi normal.
H1: Tidak terdapat distribusi normal.
- b. Menentukan kriteria pengujian dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) = 5 % (0,05)
Jika p - value < 0.05 maka H0 ditolak
Jika p - value > 0.05 maka H0 diterima
- c. Mengambil kesimpulan.
Pada analisis jalur tahap 1 karena p-value lebih besar dari 0.05 (0,727 > 0,05) maka H0 diterima, artinya analisis jalur tahap 1 berdistribusi normal.
Pada analisis jalur tahap 2 karena p-value lebih besar dari 0.05 (0,331 > 0,05) maka H0 diterima, artinya analisis jalur tahap 2 berdistribusi normal.

3.4 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang sempurna (mendekati sempurna) antara beberapa atau semua variabel bebas (independent variable). Model yang baik adalah model yang tidak mengandung multikolinieritas. 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.

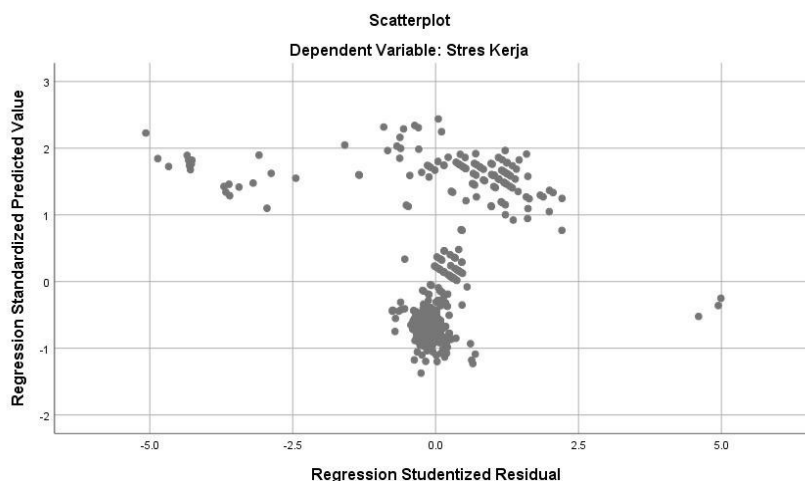
Tabel 9 : Uji Multikolinieritas

	Variabel	Nilai VIF	Nilai Kritis	Keterangan
Tahap 1	• Gaya Kepemimpinan	1,376	10	Tidak ada Multikolinearitas
	• Lingkungan Kerja	1,381	10	Tidak ada Multikolinearitas
	• <i>Job Insecurity</i>	1,026	10	Tidak ada Multikolinearitas
Tahap 2	• Gaya Kepemimpinan	1,474	10	Tidak ada Multikolinearitas
	• Lingkungan Kerja	1,403	10	Tidak ada Multikolinearitas
	• <i>Job Insecurity</i>	1,128	10	Tidak ada Multikolinearitas
	• Stres Kerja	1,308	10	Tidak ada Multikolinearitas

Dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10 maka disimpulkan seluruh variabel pada kedua tahap analisis jalur tidak ada multikolinearitas.

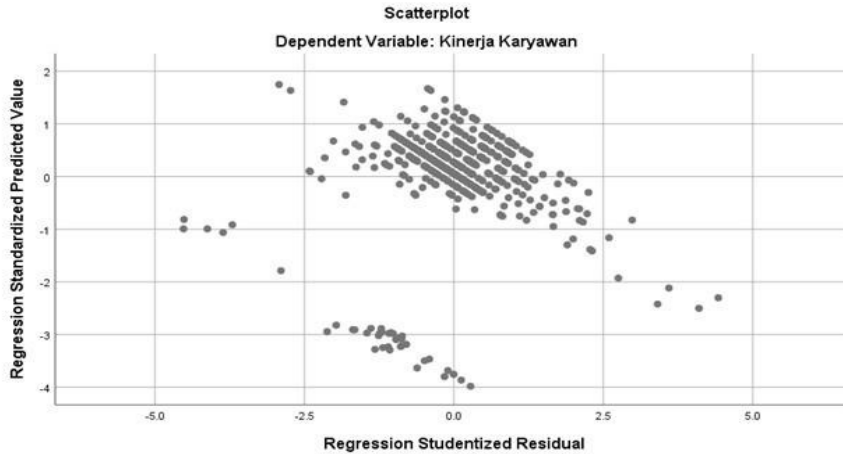
3.5 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah penyimpangan atau ketidaksamaan varians kesalahan (residual). Uji ini dilakukan untuk mendeteksi ada tidaknya gejala penyimpangan varians dengan memperhatikan sebaran data pada scatterplot. Jika scatter plotnya 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.



Gambar 1 : Scatterplot Analisis Jalur Tahap 1

Berdasarkan gambar 1 bahwa scatterplot tidak memiliki pola tertentu atau acak maka diduga tidak ada heteroskedastisitas. Jadi, analisis jalur tahap 1 mengandung model yang homoskedastisitas.



Gambar 2 : Scatterplot Analisis Jalur Tahap 2

Berdasarkan gambar 2 terlihat bahwa scatterplot tidak memiliki pola tertentu atau acak maka diduga tidak ada heteroskedastisitas. Jadi, analisis jalur tahap 2 mengandung model yang homoskedastisitas.

3.6 Analisis Jalur

a. Analisis Jalur Tahap I

Analisis untuk model regresi tahap 1 digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, *job insecurity*) terhadap variabel intervening (stres kerja). Berikut persamaan strukturalnya:

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

(sebagai persamaan substruktur 1)

Dimana,

- Z = Variabel Stres Kerja
- P = Koefisien regresi
- X1 = Variabel Gaya Kepemimpinan
- X2 = Variabel Lingkungan Kerja
- X3 = Variabel *Job Insecurity*
- ε_1 = Error

1) Uji T

Untuk melihat bagaimana pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, *job insecurity*) terhadap variabel intervening (stres kerja) secara parsial digunakan uji t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh masing-masing variabel independen (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, *job insecurity*) terhadap variabel intervening (stres kerja) digunakan angka *Standardized Coefficient* atau Beta.

Tabel 10 : Uji t Analisis Jalur Tahap 1

Variabel	Beta	Nilai t	P Value	Tingkat Signifikansi	Keterangan
• Gaya kepemimpinan	-0.274	-5.942	0.000	0,05	Signifikan
• Lingkungan Kerja	-0.128	-2.769	0.006	0,05	Signifikan
• <i>Job Insecurity</i>	0.278	6.992	0.000	0,05	Signifikan

a) Gaya Kepemimpinan
Dengan hipotesis sebagai berikut:

H0: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap variabel stres kerja.

H1: Ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap variabel stres kerja.

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

- Menentukan kriteria uji hipotesis sebagai berikut:

Jika p - value < 0.05 maka H0 ditolak

Jika p - value > 0.05 maka H0 diterima

- Mengambil kesimpulan.

Pada tabel diatas dilihat p-value lebih kecil dari tingkat signifikansi ($0,00 < 0,05$). Maka H0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap variabel stres kerja.

Dengan melihat hasil diatas maka disimpulkan variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel stres kerja. Untuk melihat bagaimana hubungannya, maka diperhatikan nilai beta. Dari nilai beta dilihat variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap variabel stres kerja.

Oleh karena itu apabila gaya kepemimpinan ditingkatkan maka stres kerja akan menurun dengan sendirinya. Hal ini membuktikan hipotesis 1 bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel independen (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, *job insecurity*) terhadap variabel intervening (stres kerja) secara parsial.

b) Variabel Lingkungan Kerja

Dengan hipotesis sebagai berikut:

H0: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap variabel stres kerja.

H1: Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap variabel stres kerja.

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

- Menentukan kriteria uji hipotesis sebagai berikut :

Jika p - value < 0.05 maka H0 ditolak

Jika p - value > 0.05 maka H0 diterima

- Mengambil kesimpulan.

Pada tabel diatas dilihat p-value lebih kecil dari tingkat signifikansi ($0,006 < 0,05$). Maka H0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap variabel stres kerja.

Dengan melihat hasil diatas maka disimpulkan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel stres kerja. Untuk melihat bagaimana hubungannya, maka diperhatikan nilai beta. Dari nilai beta dilihat variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap variabel stres kerja.

Oleh karena itu apabila lingkungan kerja memburuk maka stres kerja pun akan meningkat dengan sendirinya sehingga untuk menurunkan stres perbaiki lingkungan kerja. Hal ini membuktikan hipotesis 1 bahwa Terdapat pengaruh negatif yang signifikan dari variabel independen (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, *job insecurity*) terhadap variabel intervening (stres kerja) secara parsial.

c) Variabel *Job Insecurity*

Dengan hipotesis sebagai berikut:

H0: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara *job insecurity* terhadap variabel stres kerja.

H1: Ada pengaruh yang signifikan antara *job insecurity* terhadap variabel stres kerja.

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

- Menentukan kriteria uji hipotesis sebagai berikut:

Jika p - value < 0.05 maka H0 ditolak

Jika p - value > 0.05 maka H0 diterima

- Mengambil kesimpulan.

Pada tabel diatas dilihat p-value lebih kecil dari tingkat signifikansi ($0,00 < 0,05$). Maka H0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara *job insecurity* terhadap variabel stress kerja.

Dengan melihat hasil diatas maka disimpulkan variabel *job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel stres kerja. Untuk melihat bagaimana hubungannya, maka diperhatikan nilai beta. Dari nilai beta dilihat variabel *job insecurity* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel stres kerja.

Oleh karena itu apabila *job insecurity* diturunkan maka stres kerja pun akan ikut menurun dengan sendirinya. Hal ini membuktikan hipotesis 1 bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel independen (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, *job insecurity*) terhadap variabel stres kerja secara parsial.

2) Uji F

Untuk melihat bagaimana pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, *job insecurity*) terhadap variabel intervening (stres kerja) secara bersama-sama. Dengan hipotesis sebagai berikut :

H0: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, *job insecurity*) terhadap variabel intervening (stres kerja) secara bersama-sama.

H1: Ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, *job insecurity*) terhadap variabel intervening (stres kerja) secara bersama-sama.

Tabel 11 : Uji F Analisis Jalur Tahap 1

Nilai F	P - Value	Tingkat Signifikansi	Keterangan
50.904	0.000	0,05	Signifikan

Maka, dari Tabel 11 didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

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

- Menentukan kriteria uji hipotesis sebagai berikut :

Jika p - value < 0.05 maka H0 ditolak

Jika p - value > 0.05 maka H0 diterima

- Mengambil kesimpulan.

Pada tabel diatas dilihat p-value lebih kecil dari tingkat signifikansi ($0,00 < 0,05$). Maka H0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, *job insecurity*) terhadap variabel intervening (stres kerja) secara bersama-sama.

Dari pengujian diatas disimpulkan bahwa variabel independen (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, *job insecurity*) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel intervening (stres kerja). Hal ini membuktikan hipotesis 2 bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel independen (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, *job insecurity*) terhadap variabel stres kerja secara bersama sama.

3) Koefisien Determinasi

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independen (Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, *Job Insecurity*) terhadap variabel intervening (Stres Kerja) digunakan koefisien determinasi (R^2).

Tabel 12 : Koefisien Determinasi Analisis Jalur Tahap 1

Koefisien determinasi
0.231 = 23,1 %

Berdasarkan tabel 12 nilai R^2 sebesar 0,231 atau 23,1 %, artinya secara serentak variabel independen (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, *job insecurity*) mempunyai pengaruh sebesar 23,1 % terhadap variabel intervening (stres kerja). Sedangkan 76,9 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, *job insecurity*)

4) Besaran Pengaruh

Untuk melihat besarnya pengaruh masing-masing variabel independen (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, *job insecurity*) terhadap variabel intervening (stres kerja) digunakan angka *Standardized Coefficient* atau Beta. Dari tabel 4.10 dilihat bahwa nilai beta pada variabel *job insecurity* (0,278) lebih besar dari nilai gaya kepemimpinan (0,274) dan variabel lingkungan kerja (0,128) . Berarti pada model ini *job insecurity* paling besar pengaruhnya terhadap stres kerja dibandingkan variabel gaya kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja.

b. Analisis Jalur Tahap II

Analisis untuk model regresi tahap 2 digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, *job insecurity*) terhadap variabel dependent (kinerja) melalui variabel intervening (stres kerja). Berikut persamaan sub strukturnya:

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

(sebagai persamaan substruktur 2)

Dimana,
 Y = Variabel kinerja
 P = Koefisien regresi
 X1 = Variabel Gaya Kepemimpinan
 X2 = Variabel Lingkungan Kerja
 X3 = Variabel *Job Insecurity*
 Z = Variabel Stres Kerja
 ε_1 = Error

1) Uji t

Untuk melihat bagaimana pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, *job insecurity*) terhadap variabel dependent (kinerja) melalui variabel intervening (stres kerja) secara parsial digunakan uji t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh masing-masing variabel digunakan angka *Standardized Coefficient* atau Beta.

Tabel 13 : Uji t Analisis Jalur Tahap 2

Variabel	Beta	Nilai t	P - Value	Tingkat Signifikansi	Keterangan
• Gaya Kepemimpinan	0.112	2.404	0.017	0,05	signifikan
• Lingkungan Kerja	0.386	8.485	0.000	0,05	signifikan
• <i>Job Insecurity</i>	0.245	6.006	0.000	0,05	signifikan
• Stres kerja	-0.135	-3.085	0.002	0,05	signifikan

a) Gaya Kepemimpinan

Dengan hipotesis sebagai berikut:

H0: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja melalui variabel stres kerja.

H1: Ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja melalui variabel stres kerja.

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

- Menentukan kriteria uji hipotesis sebagai berikut :

Jika p - value < 0.05 maka H0 ditolak

Jika p - value > 0.05 maka H0 diterima

- Mengambil kesimpulan.

Pada tabel diatas dilihat p-value lebih kecil dari tingkat signifikansi (0,017 < 0,05). Maka H0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja melalui variabel stres kerja. Dengan melihat hasil diatas maka disimpulkan variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja melalui variabel stres kerja. Untuk melihat bagaimana hubungannya, maka diperhatikan nilai beta. Dari nilai beta dilihat variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kinerja melalui variabel stres kerja. Oleh karena itu apabila gaya kepemimpinan maka kinerja pun akan ikut meningkat dengan sendirinya. Hal ini membuktikan hipotesis 3 bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel independen (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, *job insecurity*) terhadap variabel kinerja melalui variabel stres kerja secara parsial.

b) Variabel Lingkungan Kerja

Dengan hipotesis sebagai berikut:

H0: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap variabel kinerja melalui variabel stres kerja.

H1: Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap variabel kinerja melalui variabel stress kerja.

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

- Menentukan kriteria uji hipotesis sebagai berikut:

Jika p - value < 0.05 maka H0 ditolak

Jika $p - value > 0.05$ maka H_0 diterima

- Mengambil kesimpulan.

Pada tabel diatas dilihat p -value lebih kecil dari tingkat signifikansi ($0,00 < 0,05$). Maka H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap variabel kinerja melalui variabel stres kerja.

Dengan melihat hasil diatas maka disimpulkan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja melalui variabel stres kerja. Untuk melihat bagaimana hubungannya, maka diperhatikan nilai beta. Dari nilai beta dilihat variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kinerja melalui variabel stres kerja. Oleh karena itu apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja pun akan ikut meningkat dengan sendirinya. Hal ini membuktikan hipotesis 3 bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel independen (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, job insecurity) terhadap variabel kinerja melalui variabel stres kerja secara parsial.

c) Variabel *Job Insecurity*

Dengan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara *Job insecurity* terhadap variabel kinerja melalui variabel stres kerja.

H_1 : Ada pengaruh yang signifikan antara *Job insecurity* terhadap variabel kinerja melalui variabel stres kerja.

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

- Menentukan kriteria uji hipotesis sebagai berikut:

Jika $p - value < 0.05$ maka H_0 ditolak

Jika $p - value > 0.05$ maka H_0 diterima

- Mengambil kesimpulan.

Pada tabel diatas dilihat p -value lebih kecil dari tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$). Maka H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara *Job insecurity* terhadap variabel kinerja melalui variabel stres kerja.

Dengan melihat hasil diatas maka disimpulkan variabel *Job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pada penelitian ini. Untuk melihat bagaimana hubungannya, maka diperhatikan nilai beta. Dari nilai beta dilihat variabel kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja. Oleh karena itu apabila rasa ketidakamanan (*Job insecurity*) dapat diatasi maka kinerja pun akan meningkat dengan sendirinya. Hal ini membuktikan hipotesis 3 bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel independen (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, *job insecurity*) terhadap variabel kinerja melalui variabel stres kerja secara parsial.

d) Variabel stres kerja

Dengan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap variabel kinerja

H_1 : Ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap variabel kinerja

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

- Menentukan kriteria uji hipotesis sebagai berikut:

Jika $p - value < 0.05$ maka H_0 ditolak

Jika $p - value > 0.05$ maka H_0 diterima

- Mengambil kesimpulan.

Pada tabel diatas dilihat p -value lebih kecil dari tingkat signifikansi ($0,002 < 0,05$). Maka H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap variabel kinerja. Dengan melihat hasil diatas maka disimpulkan variabel stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pada penelitian ini.

Untuk melihat bagaimana hubungannya, maka diperhatikan nilai beta. Dari nilai beta dilihat variabel stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap variabel kinerja. Oleh karena itu apabila stres kerja diturunkan maka kinerja pun akan meningkat dengan sendirinya.

2) Uji F

Untuk melihat bagaimana pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, *job insecurity*) terhadap variabel dependent (kinerja) melalui variabel intervening (stres kerja) secara bersama-sama. Dengan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, *job insecurity*) terhadap variabel dependent (kinerja) melalui variabel intervening (stres kerja) secara bersama-sama.

H_1 : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, *job insecurity*) terhadap variabel dependent (kinerja) melalui variabel intervening (stres kerja) secara bersama-sama.

Tabel 14 : Uji F Analisis Jalur Tahap 2

Nilai F	P - Value	Tingkat Signifikansi	Keterangan
---------	-----------	----------------------	------------

46.054	0.000	0,05	Signifikan
--------	-------	------	------------

Berdasarkan tabel 14 dapat disimpulkan sebagai berikut:

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

- Menentukan kriteria uji hipotesis sebagai berikut:

Jika p - value < 0.05 maka H0 ditolak

Jika p - value > 0.05 maka H0 diterima

- Mengambil kesimpulan.

Pada tabel diatas dilihat p-value lebih kecil dari tingkat signifikansi (0,000 < 0,05). Maka H0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, *job insecurity*) terhadap variabel dependent (kinerja) melalui variabel intervening (stres kerja) secara bersama-sama.

Dari pengujian diatas disimpulkan bahwa variabel independen (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, *job insecurity*) melalui variabel intervening (stres kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja). Hal ini membuktikan hipotesis 4 bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel independen (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, *job insecurity*) terhadap variabel kinerja melalui variabel stres kerja secara bersama sama.

3) Koefisien Determinasi

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, *job insecurity*) terhadap variabel dependent (kinerja) melalui variabel intervening (stres kerja) digunakan koefisien determinasi (R2).

Tabel 15 : Koefisien Determinasi Analisis Jalur Tahap II

Koefisien determinasi
0.265 = 26,5 %

Sumber: Data Primer (Diolah, 2021)

Berdasarkan tabel 15 nilai R2 sebesar 0,265 atau 26,5 %, artinya secara serentak variabel independen (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, *job insecurity*) melalui variabel intervening (stres kerja) mempunyai pengaruh sebesar 26,5 % terhadap variabel dependen (kinerja). Sedangkan 73,5 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel independen (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, *job insecurity*) dan variabel intervening (stres kerja).

4) Besaran Pengaruh

Untuk melihat besarnya pengaruh masing-masing variabel independen (Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, *job insecurity*, stress kerja) terhadap variabel dependent (kinerja) digunakan angka *Standardized Coefficient* atau Beta. Dari tabel 4.13 dilihat bahwa nilai beta pada variabel lingkungan kerja (0.386) lebih besar dari nilai beta pada variabel gaya kepemimpinan (0,112), variabel *job insecurity* (0,245) dan variabel stres kerja (0,135). Berarti pada model ini lingkungan kerja paling besar pengaruhnya terhadap kinerja dibandingkan variabel gaya kepemimpinan, *job insecurity* dan variabel stres kerja.

1. 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
 $X_1 \square Z = 0,274$
- Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap stres kerja
 $X_2 \square Z = 0,128$
- Pengaruh variabel *job insecurity* terhadap stres kerja
 $X_3 \square Z = 0,278$
- Pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja

- $X_1 \square Y = 0,112$
- Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja
 $X_2 \square Y = 0,386$
- Pengaruh variabel *job insecurity* terhadap kinerja
 $X_3 \square Y = 0,245$
- Pengaruh variabel stres terhadap kinerja

$$Z \square Y = 0,135$$

Dilihat dari pengaruh langsung diatas, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja paling besar pengaruhnya dibandingkan pengaruh langsung yang lain.. Hal ini berarti, lingkungan kerja memang memiliki pengaruh yang cukup besar dalam kinerja karyawan di samarinda.

Dilihat dari analisis deskriptif diatas, Pemimpin perusahaan di tempat karyawan bekerja memang sudah seharusnya menyadari pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan mereka kedepan. Sedangkan rasa ketidakamanan dalam bekerja (*job insecurity*) terhadap stres kerja tidak setinggi pada lingkungan kerja walaupun tetap disimpulkan tinggi, karena lingkungan kerja langsung berdampak terhadap kinerja karyawan sesuai kebutuhan perusahaan, kebanyakan dari mereka menjalani memang karena adanya rasa ketidakamanan dalam bekerja (*job insecurity*) jika kinerjanya menurun di masa pandemi seperti ini. Karena perusahaan bisa kapan saja memecatnya dengan kondisi perusahaan yang pastinya berpengaruh karena adanya pandemi ini. Tetapi lingkungan kerja yang baik dan nyaman menjadi pemicu untuk karyawan melakukan pekerjaannya. Jadi sangat masuk akal apabila lingkungan kerja memiliki pengaruh yang paling besar untuk meningkatkan kinerja dalam penelitian ini.

b. Pengaruh Tidak Langsung

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

- Pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui stres kerja
 $X_1 \square Z \square Y = 0,274 \times 0,135 = 0,036$
- Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja melalui stres kerja
 $X_2 \square Z \square Y = 0,128 \times 0,135 = 0,017$
- Pengaruh variabel *job insecurity* terhadap kinerja melalui stres kerja
 $X_3 \square Z \square Y = 0,278 \times 0,135 = 0,037$

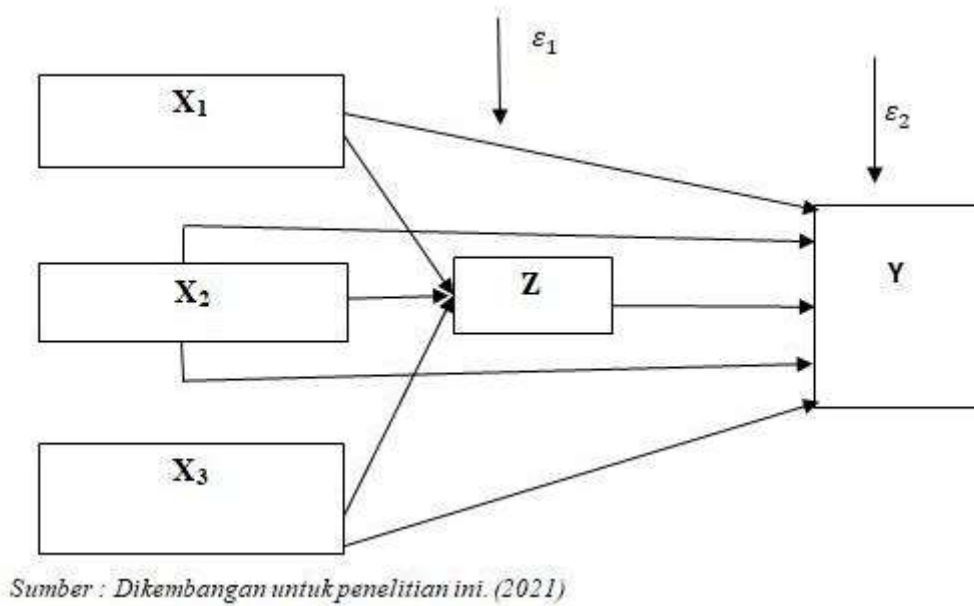
Dalam pengaruh tidak langsung *job insecurity* paling tinggi pengaruhnya. Menurut saya, jika pada pengaruh langsung lingkungan kerja yang menjadi paling tinggi yang berpengaruh ke kinerja sedangkan pada pengaruh tidak langsung yang melewati stres kerja terlebih dahulu *job insecurity* yang paling tinggi seperti yang saya sudah bahas di pengaruh langsung sebelumnya bahwa di pandemi seperti ini rasa ketidakamanan dalam bekerja (*job insecurity*) meningkat karena perusahaan yang mendapatkan efek dari pandemi ini. Oleh karena itu karyawan pun merasa ketidakamanannya dalam bekerja menjadi meningkat yang menjadikannya lambat laun menjadi stres dan berpotensi mempengaruhi kinerjanya.

c. Pengaruh Total

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

- Pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui stres kerja
 $X_1 \square Z \square Y = 0,274 + 0,135 = 0,409$
- Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja melalui stres kerja
 $X_2 \square Z \square Y = 0,128 + 0,135 = 0,263$
- Pengaruh variabel *job insecurity* terhadap kinerja melalui stres kerja
 $X_3 \square Z \square Y = 0,278 + 0,135 = 0,413$
- Pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja
 $X_1 \square Y = 0,112$
- Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja
 $X_2 \square Y = 0,386$
- Pengaruh variabel *job insecurity* terhadap kinerja
 $X_3 \square Y = 0,245$
- Pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja
 $Z \square Y = 0,135$

Dilihat dari nilainya, maka disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar nilainya daripada pengaruh langsung.



Gambar 3 : Diagram Jalur Persamaan Struktur

d. Koefisien Determinasi Total

Koefisien determinasi total (R_T^2)dihitung menggunakan rumus:

$$R_T^2 = 1 - \{(1 - R_1^2)(1 - R_2^2)\} \tag{3}$$

$$\begin{aligned} R_T^2 &= 1 - \{(1 - 0,231)(1 - 0,265)\} \\ &= 1 - \{(0,769)(0,735)\} \\ &= 1 - 0,565 \\ &= 0,435 \end{aligned}$$

Dilihat dari besarnya koefisien determinasi secara total sebesar 43,5 %, maka disimpulkan bahwa model pada penelitian ini cukup berpengaruh, karena variabel-variabel yang digunakan memiliki pengaruh sebesar 43,5 %. Sedangkan 56,5 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Dapat dilihat pula bahwa besarnya pengaruh total $X_2 \rightarrow Y$ lebih besar dari $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$, maka dikatakan Z tidak signifikan sehingga untuk mencapai Y tidak harus melalui Z. Dapat diartikan bahwa untuk mencapai kinerja yang baik maka harus memiliki lingkungan kerja yang baik pula.

3.7 Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, *Job Insecurity* Terhadap Stres Kerja.

Dari hasil penghitungan koefisien determinasi pada model analisis jalur tahap pertama didapatkan nilai sebesar 0,231 atau 23,1 %. Dari nilai tersebut dapat diartikan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, *job insecurity* terhadap stres kerja sebesar 23,1 %, sedangkan 76,9 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Jika dilihat dari besaran koefisien determinasi, variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, *job insecurity* memang memiliki pengaruh yang termasuk kecil terhadap stres kerja. Hal ini disebabkan oleh banyaknya hal yang mempengaruhi stres kerja. Tidak hanya oleh faktor gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *job insecurity* tetapi banyak faktor lain seperti konflik interpersonal, beban kerja, fasilitas kerja, kepuasan kerja, karakteristik individu dan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi stres kerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara bersama-sama menggunakan uji F, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,00 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Organisasi atau perusahaan dalam menjalankan bisnisnya pasti mempunyai tolak ukur untuk mencapai tujuannya terutama pada saat pandemi seperti ini . Ada berbagai macam tolak ukurnya diantaranya bagaimana gaya kepemimpinan seorang pemimpin di organisasi atau perusahaan tersebut. Seorang pemimpin sudah seharusnya mempunyai cara dalam hal membimbing, memberikan saran dan arahan terhadap karyawannya. Di situasi pandemi

seperti ini pula lingkungan kerja menjadi aspek yang harus di ciptakan nyaman dan sebaik mungkin guna memberikan efek tenang di situasi seperti ini . Pandemi ini sangat memberikan imbas terhadap organisasi dalam menjalankan bisnisnya , hal ini membuat banyak perusahaan menunda gaji , merumahkan, bahkan memecat seseorang karyawan sesuai kebutuhannya. Masalah seperti ini menimbulkan rasa ketidakamanan karyawan dalam bekerja (*job insecurity*). Akhirnya jika hal hal tersebut tidak terkontrol dengan baik maka bisa saja karyawan tersebut akhirnya mengalami stres. Kondisional inilah yang mendasari bahwa terdapat pengaruh dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, *job insecurity* terhadap stres kerja. Berdasarkan hasil dari penelitian diperoleh bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, *job insecurity* jika diterapkan secara bersama-sama akan menurunkan stres pada diri masing-masing karyawan.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja

Dilihat dari hasil uji t, maka didapatkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap stres kerja sebesar -0,274 dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar 0,05. Dari analisis ini menunjukkan bahwa semakin meningkat gaya kepemimpinan terhadap seorang karyawan maka tingkat stres akan menurun dengan sendirinya.

Menurut (Hasibuan, 2014) faktor penyebab stres karyawan salah satunya adalah tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap stres kerja. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil bisa membuat karyawan semakin tertekan dan berujung menjadi stres. Untuk itu jika ingin meningkatkan gaya kepemimpinan seperti disebutkan oleh (Kartono, 2008) maka harus memperbaiki kemampuan dalam mengambil keputusan, kemampuan dalam memotivasi, kemampuan dalam berkomunikasi, kemampuan dalam mengendalikan bawahan, mempunyai tanggung jawab, kemampuan dalam hal mengendalikan emosi. Hal hal itulah yang akan membuat semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin pada akhirnya akan mengurangi tingkat stres dengan sendirinya.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

Dilihat dari hasil uji t, maka didapatkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap stres kerja sebesar -0,128 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar 0,05. Dari analisis ini menunjukkan bahwa semakin bagus lingkungan kerja yang diciptakan di organisasi atau perusahaan maka tingkat stres akan menurun dengan sendirinya.

Menurut (Hasibuan, 2014) faktor-faktor penyebab stres karyawan salah satunya adalah waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja. Waktu dan peralatan yang kurang memadai salah satu faktor penyebab stres kerja dikarenakan hal hal seperti ini seharusnya menjadi penunjang pekerjaan dikarenakan waktu dan peralatan yang kurang memadai tentu saja bisa membuat karyawan menjadi stres karena alat penunjang pekerjaannya kurang memadai.

4. Pengaruh Job Insecurity terhadap stres kerja

Dilihat dari hasil uji t, maka didapatkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap stres kerja sebesar 0,278 dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar 0,05. Dari analisis ini menunjukkan bahwa semakin menurun tingkat ketidakamanan dalam bekerja (*job insecurity*) maka tingkat stres pun akan ikut menurun dengan sendirinya.

Disebutkan oleh (Hasibuan, 2014) faktor-faktor penyebab stres kerja salah satunya adalah konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, dan dalam penelitian ini membuktikan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap stres kerja. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja dapat berupa dukungan sosial yang kurang didapatkan oleh karyawan, dalam bekerja karyawan tidak mendapatkan dukungan dari pimpinan atau rekan kerjanya yang membuat dia merasakan *insecure* dalam melakukan pekerjaannya, hal ini tentu saja membuat karyawan menjadi stress.

5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja

Dari hasil penghitungan koefisien determinasi pada model analisis jalur tahap pertama didapatkan nilai sebesar 0,265 atau 26,5 %. Dari nilai tersebut dapat diartikan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, *job insecurity* terhadap kinerja melalui stres kerja sebesar 26,5 %, sedangkan 74,5 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Jika dilihat dari besaran koefisien determinasi, variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, *job insecurity* melalui stres kerja memang memiliki pengaruh yang termasuk kecil terhadap kinerja. Hal ini disebabkan oleh banyaknya hal yang mempengaruhi kinerja. Tidak hanya oleh faktor gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, *job insecurity* , dan stres kerja tetapi banyak faktor lain seperti konflik interpersonal, beban kerja, fasilitas kerja, kepuasan kerja, karakteristik individu dan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja. Berdasarkan hasil pengujian secara bersama-sama menggunakan uji F, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,00 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama

variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui stres kerja. Untuk mencapai kinerja yang optimal maka selain memperhatikan ketiga variabel diatas maka harus memperhatikan tingkat stres karyawannya. Karena stres pada karyawan pun salah satu yang bisa menjadikan kinerja bisa menurun.

6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja

Dilihat dari hasil uji t, maka didapatkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja sebesar 0,112 dengan nilai signifikansi sebesar 0,017 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar 0,05. Dari analisis ini menunjukkan bahwa semakin bagus gaya kepemimpinan seorang pemimpin organisasi atau perusahaan maka kinerjanya pun akan ikut meningkat. Untuk itu jika ingin meningkatkan gaya kepemimpinan seperti disebutkan oleh (Kartono, 2008) harus memperbaiki kemampuan dalam mengambil keputusan, kemampuan dalam memotivasi, kemampuan dalam berkomunikasi, kemampuan dalam mengendalikan bawahan, mempunyai tanggung jawab, kemampuan dalam hal mengendalikan emosi. Hal hal itulah yang akan membuat semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja

Dilihat dari hasil uji t, maka didapatkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja sebesar 0,386 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar 0,05. Dari analisis ini menunjukkan bahwa semakin ditingkatkannya lingkungan kerja pada suatu organisasi atau perusahaan maka kinerjanya pun akan ikut meningkat. Untuk meningkatkan lingkungan kerja seperti yang disebutkan oleh (Sedarmayanti, 2017) maka harus memperbaiki cahaya/penerangan di tempat bekerja, suhu/temperatur udara di tempat bekerja, mendengarkan musik di tempat bekerja, sirkulasi di tempat bekerja, kebersihan di tempat bekerja, keamanan di tempat bekerja dengan begitu maka kinerja pun akan meningkat dengan sendirinya.

8. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja

Dilihat dari hasil uji t, maka didapatkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja sebesar 0,245 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar 0,05. Dari analisis ini menunjukkan bahwa ketika rasa ketidakamanan dalam bekerja (*job insecurity*) dapat diatasi maka kinerjanya pun akan ikut meningkat.

Untuk mengatasi ketidakamanan dalam bekerja (*job insecurity*) seorang pemimpin harus memberikan kepercayaan kepada karyawannya seperti disebutkan oleh (Haq, 2015) faktor faktor penyebab ketidakamanan dalam bekerja (*job insecurity*) yaitu usia, gender, kepribadian, sosial ekonomi, pekerja kontrak bahwa hal hal tersebut tidak menjadi masalah selama kinerja karyawan tersebut masih sesuai dengan standar perusahaan. Dengan begitu maka karyawan pun merasa tenang dan bersemangat kembali dalam bekerja sehingga kinerjanya pun akan meningkat dengan sendirinya.

9. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Dilihat dari hasil uji t, maka didapatkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja sebesar - 0, 135 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar 0,05. Dari analisis ini menunjukkan bahwa ketika stres kerja diturunkan maka kinerjanya akan meningkat dengan sendirinya. Stres kerja bisa menjadi beban pikiran seorang karyawan yang tanpa disadari berdampak negatif terhadap keberlangsungan perusahaan. Disebutkan oleh (Robbins, 2006) ada 6 indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja. Dimana hasil yang didapatkan dalam penelitian ini membuktikan bahwa apabila stres kerja pada karyawan menurun ini akan meningkatkan kinerja karyawan, hal ini akan berpengaruh kepada semua indikator yang telah disebutkan diatas. Oleh karena itu penting sekali menurunkan tingkat stres karyawan guna menjaga kinerja karyawan agar terus meningkat.

10. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Dilihat dari hasilnya diatas diketahui bahwa pengaruh tidak langsung (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, *job insecurity* terhadap kinerja melalui stres kerja) memiliki pengaruh yang lebih besar daripada pengaruh langsung (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, *job insecurity* terhadap kinerja). Hal ini membuktikan hipotesis yang telah dibuat.

Hal ini juga dapat dibuktikan melalui analisis pengaruh total yang telah dilakukan bahwa pengaruh tidak langsung (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, *job insecurity* terhadap kinerja melalui stres kerja) nilai betanya lebih besar daripada pengaruh langsung (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, *job insecurity* terhadap kinerja). Sehingga untuk menaikkan kinerja maka harus diikuti dengan menurunkan stres kerja. Hal ini dibuktikan pula dengan besarnya pengaruh total $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$ lebih besar dari $X_1 \rightarrow Y$ ($0,409 > 0,112$), sehingga dikatakan Z signifikan sehingga untuk mencapai Y harus melalui Z. Jadi, disimpulkan bahwa apabila tanpa mengurangi stres kerja, pengaruh gaya

kepemimpinan, lingkungan kerja, *job insecurity* masih kurang efeknya terhadap kinerja. Pengelolaan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, *job insecurity* terhadap kinerja yang diterapkan secara baik diikuti dengan penurunan stres kerja akan membuat kinerja menjadi sangat baik.

4. KESIMPULAN

Data primer yang didapatkan dari penyebaran kuesioner kepada karyawan Di Samarinda dengan jumlah responden mencapai 505 responden. Maka dilakukan pengujian validitas untuk mengetahui sah atau tidaknya kuesioner tersebut dan pengujian reliabilitas guna mengetahui konsistensi jawaban para responden. Hasilnya pada pengecekan uji validitas stres kerja ditemukan satu pertanyaan yang tidak valid kemudian karena pertanyaan tersebut tidak valid maka pertanyaan tersebut dihapus. Lalu kemudian dilakukan uji reliabilitas dan hasilnya seluruh pertanyaan sudah reliabel. Berdasarkan penelitian yang telah dibahas maka dapat disimpulkan dengan Pertama, Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *job insecurity* memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja secara parsial terhadap karyawan Samarinda pada masa pandemi. Kedua, Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *job insecurity* memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja secara simultan terhadap karyawan Samarinda pada masa pandemi. Ketiga, Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *job insecurity* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui stres kerja secara parsial terhadap karyawan Samarinda pada masa pandemi. Keempat, Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *job insecurity* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui stres kerja secara simultan terhadap karyawan Samarinda pada masa pandemi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada proyek KDM (Kerjasama Dosen Mahasiswa) Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur (UMKT), yang memberikan dukungan untuk menyelesaikan skripsi mahasiswa dan penerbitan.

REFERENSI

- Ardana, S. &. (2016). Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *None*, 5(10), 251048.
- Haq, N. (2015). "Pengaruh Locus Of Control Terhadap Job Insecurity Dengan Masa Kerja Sebagai Variabel Moderator". *Under Graduates Thesis, UNNES*.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.).
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. PT.Bumi Aksara*.
- Ibrahim dkk., 2020. (2020). Hubungan Antara Job Insecurity Terhadap Stres Karyawan Pelaku Pariwisata Perhotelan Akibat Dampak Pandemi Covid-19 (Studi Pada Karyawan Golden Palace Hotel Lombok). *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 9(2), 223–237. <https://doi.org/10.33059/jmk.v9i2.2627>
- Kartono. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*.
- Kolade, O. J., & Oladipupo, K. B. (2019). *Work Environment and Employees ' Performance : Empirical Evidence of Nigerian Beverage Firm*. 15(3), 388–401.
- Novitasari, D. (2020). Job Stress and Turnover Intention : Understanding the Role of Leadership and Organizational Commitment. *International Journal of Science and Management Studies*, 3(5), 1–14.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. (Edisi Kese).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Shin, Y. (2019). "A Motivational Perspective on Job Insecurity: Relationships Between Job Insecurity, Intrinsic Motivation, and Performance and Behavioral." *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16, 1–16.
- Stanley. (1997). *Besar Sampel dalam Penelitian Kesehatan*" Gadjah Mada University Press.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Alfabeta,).
- Syed, A. R., Rehman, K. U., & Kitchlew, N. (2018). Impact of Perceived Leadership Style on Employees' Work Stress: Moderating and Mediating Role Big 5 Personality Traits. *Research Journal of Commerce, Economics, and Social*

Sciences Print, 12(1), 6–15. <https://doi.org/10.24312/paradigms120102>

Zhu Yingjun dkk. (2019). *Impact Of Workplace Environment On Employee Performance: Mediating Role Of Employee Health*. 17(2), 173–193.