

# Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Stres kerja dan Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik Individu, Masalah Pribadi, dan Job Insecurity Karyawan Swasta di Kota Samarinda

Mohammad Irfan Noor<sup>1\*</sup>, Asmadhini Handayani Rahmah<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

\*Kontak Email: [mhmmdirfanr29@gmail.com](mailto:mhmmdirfanr29@gmail.com)

Diterima:18/07/21

Revisi:25/08/21

Diterbitkan: 06/12/22

## Abstrak

**Tujuan studi:** Mengidentifikasi dampak pandemi covid 19 terhadap stres kerja dan kinerja karyawan berdasarkan karakteristik individu, masalah pribadi, dan *job insecurity* karyawan swasta di kota Samarinda.

**Metodologi:** Penelitian ini dikumpulkan menggunakan metode kuesioner. Penentuan sampel menggunakan metode *accidental sampling* yang dihitung dengan rumus lemeshow dan didapatkan hasil sekitar 385 responden. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif.

**Hasil:** Hasil penelitian ini didapatkan bahwa variabel karakteristik individu ( $X_1$ ), konflik interpersonal ( $X_2$ ) dan *job insecurity* ( $X_3$ ) secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap stres kerja (langsung).

**Manfaat:** Manfaat penelitian ini sebagai referensi untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, konflik interpersonal, dan *job insecurity* terhadap stres kerja dan kinerja karyawan swasta di kota samarinda di masa pandemi covid-19.

## Abstract

**Purpose of study:** Identifying the impact of the covid 19 pandemic on work stress and employee performance based on individual characteristics, personal problems, and job insecurity of private employees in Samarinda city.

**Methodology:** The study was collected using questionnaire methods. The determination of samples using accidental sampling method is calculated by the lemeshow formula and obtained the results of about 385 respondents. This type of research is quantitative.

**Results:** The results of this study were obtained that individual characteristic variables ( $X_1$ ), interpersonal conflicts ( $X_2$ ) and job insecurity ( $X_3$ ) partially and simultaneously affect work stress (direct).

**Applications:** The benefits of this study as a reference to determine the influence of individual characteristics, interpersonal conflicts, and job insecurity on work stress and the performance of private employees in samarinda city during the covid-19 pandemic.

**Kata kunci:** Karakteristik Individu , Konflik Interpersonal , Job Insecurity , Stres Kerja , Kinerja Karyawan.

## 1. PENDAHULUAN

Pada awal tahun 2020 sudah banyak terjadi bencana di mulai dari banjir, bencana alam seperti puting beliung, tanah longsor, erupsi gunung, gelombang pasang atau abrasi, kebakaran hutan dan lahan (Karhutla) dan gempa bumi. Pada Maret 2020 dikejutkan dengan adanya wabah virus corona (Covid-19) yang menginfeksi hampir seluruh negara di dunia. Dimana Covid-19 ini bermula dan terdeteksi di negara Wuhan, China pada Desember 2019 dan mulai tersebar ke berbagai penjuru dunia termasuk Indonesia pada Maret 2020 (Syahril, S.Sos.I., SH., M.Si., 2020). Dengan adanya Covid-19 ini membuat pemerintah Indonesia mengeluarkan berbagai kebijakan untuk dapat menyelesaikan kasus Covid-19, salah satunya adalah dengan mensosialisasikan gerakan *social distancing* atau masyarakat menyebutnya dengan di rumah aja.

Dengan adanya penyakit Covid-19 ini mau tidak mau beberapa perusahaan mengalami penurunan kinerja (Rislawati et al., 2022) dan mengurangi jumlah pekerja atau sebagian karyawan sehingga terjadinya PHK terhadap karyawan, sebagai upaya pencegahan penyebaran penyakit. Banyak pula perusahaan yang mengambil langkah-langkah yang cukup ekstrim untuk mempertahankan bisnis mereka dan tentunya untuk mengurangi kerugian akibat Covid-19. Dari banyaknya kasus Covid-19 yang terjadi membuat perbedaan cara bekerja yang signifikan terhadap karyawan karena kebijakan pemerintah yang mengharuskan bekerja dari rumah/ *Work From Home* (WFH) dan adanya *social distancing*. Bahkan karyawan juga harus

mengurangi jam kerja yang berefek pada berkurangnya gaji yang diterima, karyawan juga dituntut harus kreatif agar bisa menarik perhatian pada pelanggan dan ada beberapa karyawan yang terpaksa dirumahkan karena pandemi yang membuat ekonomi perusahaan semakin menurun. Hal ini lah salah satunya yang mengakibatkan karyawan merasa stres kerja di masa pandemi Covid 19. COVID-19 merupakan virus yang menyerang sistem pernapasan, memberi dampak buruk bagi kesehatan yang disertai dengan gejala yang ringan maupun yang berat, *Middle East Respiratory Syndrome* (MERS) Dan *Severe Acute Respiratory Syndrome* (SARS) Adalah gejala berat yang ditimbulkan. virus ini menular melalui kontak fisik, memakai barang secara bergantian dengan pasien yang positif Covid-19, tidak memakai masker pada saat berbicara dengan penderita covid-19, dan lain sebagainya. Virus ini merupakan penyakit yang tidak diprediksi akan terjadi sebelumnya. tanda-tanda Dan gejala covid-19 yang tergolong berat terjadinya sindrom pernapasan akut, menyebabkan *pneumonia*, gagal ginjal, Dan yang paling fatal berakibat kematian, sedangkan gejala ringannya, demam, bersin, sakit pada tenggorokan Dan lain sebagainya. 31 desember 2019, *WHO China Country Office* mengabarkan penemuan kasus *pneumonia* yang etiologinya tidak diketahui. 30 januari 2020 WHO menetapkan *Public Health Emergency of International Concern*. Tanpa waktu yang lama virus corona menggerogoti bumi pertiwi, dari kota hingga ke daerah-daerah. Pemerintah segera mengambil tindakan dengan kebijakan-kebijakan yang baru yang berdampak ke berbagai aspek kehidupan bertujuan untuk menangani situasi ini. Pada 30 maret 2021 tercatat kasus yang terkonfirmasi covid lebih landai dibanding dengan pasien yang sembuh. Kasus positif bertambah 4.682 dijumlahkan dengan kasus sebelumnya menjadi 1.505.775 orang, sedangkan kasus sembuh bertambah 5.877 diakumulasikan dengan kasus sembuh sebelumnya menjadi 1.342.695 orang

Faktor penyebab stres pada karyawan di saat pandemi antara lain seperti : beban kerja, rasa takut terinfeksi Covid 19, mendapat stigma negatif sebagai pembawa virus, penghasilan dan jenis kelamin. Apabila melihat kondisi yang ada, stres kerja pada masa pandemi Covid 19 ini disebabkan dengan adanya *social distancing* yang mengakibatkan aktivitas masyarakat menjadi berkurang. Dampaknya adalah menurunnya produktivitas atau kinerja. Stres kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena semakin besar stres yang dirasakan maka akan semakin rendah kinerja yang dihasilkan begitu pula sebaliknya jika semakin rendah stres yang dirasakan maka semakin besar pula potensi kinerja yang dihasilkan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan motivasi yang lebih agar karyawan dapat meningkatkan motivasinya dalam bekerja. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu karakteristik individu. Karakteristik individu itu sendiri dapat dilihat melalui minat yang tinggi, sikap yang baik, serta adanya kebutuhan (Ratna Handayani, 2016). Untuk meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, maka dapat dilakukan dengan mengembangkan karakteristik individu karyawan utamanya meningkatkan motivasinya.

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Aswan et al., 2022). Globalisasi dan modernisasi dalam bidang industri hampir menyisihkan keinginan karyawan yang mau bekerja, namun demikian karyawan akan tetap dibutuhkan oleh perusahaan, sebab tanpa karyawan suatu perusahaan mustahil dapat berjalan dengan sendirinya. Karyawan selalu terlibat dalam setiap proses manajemen maupun operasional dalam sebuah perusahaan, keterkaitan kompensasi dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan. Setiap industri menerapkan sistem kompensasi secara fleksibel dan bebas sesuai dengan kondisi masing-masing. Sistem mana yang dirasa tepat untuk memberikan kompensasi kepada pekerja dengan harapan dapat meningkatkan kinerja. Kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan. Kompensasi dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka.

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap kinerja karyawan 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. (Novi Lailatun Nikmah 2019). 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. (Nida Hasanati 2017)

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. (Ihya 2019). Stress 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. (Steffany Elizabeth 2016). 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. (Mai Ngoc 2016)

Dalam kehidupan sehari-hari kita sering menjumpai orang yang mengalami stres. Stres tersebut tidak hanya dalam kehidupan sosial-ekonominya saja tetapi juga dalam bekerja. Pekerjaan yang terlalu sulit serta keadaan sekitar yang penat juga akan dapat menyebabkan stres dalam bekerja. Banyak orang yang tidak menyadari gejala timbulnya stres tersebut dalam kehidupannya padahal apabila kita mengetahui lebih awal mengenai gejala stres tersebut kita dapat mencegahnya. Pencegahan ini dapat dilakukan dengan maksud agar terjaminnya keamanan dan kenyamanan dalam bekerja. Apabila seseorang yang mengalami stres melakukan pekerjaan itu malah akan mengganggu kestabilan dalam bekerja. Untuk menjaga kestabilan kerja tersebut psikologi seseorang juga harus stabil agar terjadi sinkronisasi yang harmonis antara faktor kejiwaan serta kondisi yang terjadi. Jadi kita harus benar-benar memperhatikan secara lebih baik lingkungan yang dapat mempengaruhi psikologi (kejiwaan) seseorang sehingga stres dapat dicegah. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa stres dalam bekerja pasti akan terjadi pada setiap karyawan/pekerja. Mereka mengalami stres karena pengaruh dari pekerjaan itu sendiri maupun lingkungan tempat kerja. Seseorang yang mengalami stres dalam bekerja tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, disinilah muncul peran dari perusahaan untuk memperhatikan setiap kondisi kejiwaan (stres) yang dialami oleh pekerjanya. Kita bisa mengetahui bagaimana stres dan penanggulangannya serta pencegahan stres itu terutama dalam bekerja.

Di era sekarang, sumber daya manusia dituntut untuk terus berkembang dan memiliki kemampuan yang handal untuk menjawab tantangan globalisasi. Sumber daya manusia didalam suatu organisasi haruslah memiliki kompetensi yang dibutuhkan agar organisasi tersebut dapat tetap hidup dan berkembang, sehingga pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dari rekrutmen haruslah berorientasi pada model kompetensi. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja karyawan.

Peran Manajemen SDM sendiri sangat berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan, karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan/organisasi. Pada dasarnya setiap orang memiliki potensi yang luar biasa dan belum dimanfaatkan secara penuh. Dalam penegasan tersebut menjadi tugas manajer untuk memanfaatkan sumber daya itu sedemikian rupa untuk kepentingan pencapaian tujuan organisasi, namun tetap memberikan suatu penghargaan dan penghormatan terhadap SDM yang bersangkutan.

Penilaian kinerja dikatakan penting mengingat melalui penilaian kinerja dapat diketahui seberapa tepat pegawai telah menjalankan fungsinya. Ketepatan pegawai dalam menjalankan fungsinya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, hasil penilaian kinerja pegawai akan memberikan informasi penting dalam proses pengembangan pegawai. Namun demikian, sering terjadi penilaian dilakukan tidak tepat. Ketidaktepatan ini dapat disebabkan oleh banyak faktor. Beberapa faktor yang menyebabkan ketidaktepatan penilaian kinerja diantaranya adalah ketidakjelasan makna kinerja yang diimplementasikan, ketidakpahaman pegawai mengenai kinerja yang diharapkan, ketidakakuratan instrumen penilaian kinerja, dan ketidakpedulian pimpinan organisasi dalam pengelolaan kinerja.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar

hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku. Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

Kinerja seorang pegawai akan lebih baik jika pegawai tersebut memiliki kemampuan yang tinggi dapat didukung dari sikap, minat, motivasi dan kepatuhan. Ada juga beberapa faktor yang membuat kinerja karyawan menurun yaitu adanya masalah pribadi yang membuat kinerja karyawan menurun sehingga pekerjaan tidak berjalan secara maksimal. Suatu masalah sering kali terjadi di lingkungan kerja sehingga kondisi ini bisa memberikan dampak buruk baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan (Bivisyani Questibrilia, 2019). Selain itu, faktor lain yang bisa membuat kinerja menurun ialah *Job Insecurity* yang merupakan kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam (Hendriyadi, 2011). *Job insecurity* juga berpengaruh terhadap kinerja karena rasa ketidakamanan dalam bekerja membuat karyawan merasa terancam akan kehilangan pekerjaan serta meningkatnya intensi untuk meninggalkan perusahaan. Kondisi *Job Insecurity* ini muncul karena banyaknya pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya sesaat atau sementara. Oleh karena itu, penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Stres Kerja dan Kinerja karyawan Berdasarkan Karakteristik Individu, Masalah Pribadi, dan *Job Insecurity* Karyawan Swasta di Kota Samarinda”

## 2. METODOLOGI

### 2.1. Subjek Penelitian

Adapun subjek penelitian tulisan ini adalah seluruh masyarakat di Kota Samarinda yang bekerja sebagai karyawan swasta.

### 2.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam jurnal ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai suatu proses menemukan pengetahuan dengan menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menganalisis keterangan tentang apa yang ingin diketahui.

### 2.3. Populasi dan Teknik Sampel

#### 1. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh masyarakat Samarinda yang bekerja sebagai pegawai swasta. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari masyarakat Samarinda yang bekerja sebagai karyawan swasta.

#### 2. Teknik Penentuan Sampel

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan rumus Lemeshow dan untuk pengambilan sampelnya menggunakan accidental sampling (Stanley Lemeshow 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 :

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

Keterangan :

$n$  = Jumlah Sampel

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

$P$  = Proporsi maksimal estimasi = 0,5

$\alpha$  = Tingkat kesalahan 5 % = 0,05

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

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

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

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

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

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

Berdasarkan hasil perhitungan rumus Lemeshow diatas, didapatkan jumlah sampel 385, artinya, jumlah sampel minimal pada penelitian ini sebaiknya sekurang-kurangnya 385 responden.

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data primer. Data primer adalah data pertama kali yang dikumpulkan oleh peneliti melalui upaya pengambilan data di lapangan langsung oleh karena itu data primer disebut juga sebagai data pertama atau data mentah. Data primer dikumpulkan melalui kegiatan survei, observasi, eksperimen, kuesioner, wawancara pribadi dan media lain yang digunakan untuk memperoleh data lapangan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan sumber data hasil dari kuesioner. Kuesioner merupakan instrumen penelitian yang terdiri dari rangkaian pertanyaan yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi dari responden. Kuesioner dapat dianggap sebagai wawancara tertulis. Cara ini dapat dilakukan dengan tatap muka, melalui telepon, komputer atau bahkan pos.

**2.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang digunakan pihak peneliti untuk dapat mengumpulkan data yang terkait dengan permasalahan penelitian yang mereka ambil. Prosedur ini sangat penting supaya data yang akan didapatkan dalam sebuah penelitian berbentuk data yang utuh, sehingga dapat menghasilkan kesimpulan yang valid.

**3. HASIL DAN DISKUSI**

**3.1 Tabel**

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas 1

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		500
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,18079476
Most Extreme Differences	Absolute	,079
	Positive	,079
	Negative	-,044
Test Statistic		,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil data diolah menggunakan *software* spss 25,2021

Berdasarkan hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov pada [tabel 1](#) diketahui bahwa nilai Kolmogorov Smirnov sebesar 0,079 dan signifikansi nya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang uji berdistribusi tidak normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Tahap 2

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		500
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,71284412
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,078
	Negative	-,059
Test Statistic		,078
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 <sup>c</sup>



- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil data diolah menggunakan software spss 25,2021

Berdasarkan hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov pada tabel 2 diketahui bahwa nilai Kolmogorov Smirnov sebesar 0,078 dan signifikansi nya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang uji berdistribusi tidak normal.

Tabel 3.Uji Multikolinearitas Tahap 1

	Variabel	Nilai VIF	Nilai Kritis	Keterangan
Tahap 1	Karakteristik Individu	1,086	10	Tidak ada Multikolinearitas
	Konflik Interpersonal	1,190	10	Tidak ada Multikolinearitas
	Job Insecurity	1,101	10	Tidak ada Multikolinearitas
Tahap 2	Karakteristik Individu	1,097	10	Tidak ada Multikolinearitas
	Konflik Interpersonal	1,944	10	Tidak ada Multikolinearitas
	Job Insecurity	1,145	10	Tidak ada Multikolinearitas
	Stres Kerja	1,968	10	Tidak ada Multikolinearitas

Sumber : Hasil data diolah menggunakan software SPSS 25,2021

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

Tabel 4.Uji Multikolinearitas Tahap 2

Variabel	Beta	Nilai t	P – Value	Tingkat Signifikansi	Keterangan
Karakteristik Individu	-,077	-2,321	0,021	0,05	Tidak signifikan
Konflik Interpersonal	0,619	17,730	0,000	0,05	signifikan
Job Insecurity	0,149	4,423	0,000	0,05	Signifikan

Sumber : Hasil data diolah menggunakan software SPSS 25,2021

Untuk melihat besarnya pengaruh masing-masing variabel independen (karakteristik Individu, Konflik Interpersonal dan Job Insecurity) terhadap variabel intervening (Stres Kerja) digunakan angka *Standardized Coefficient* atau Beta. Dari tabel 4.16 dilihat bahwa nilai beta pada variabel Karakteristik Individu (-,077) dan variabel Job Insecurity (0,149) lebih kecil dari nilai variabel Konflik Interpersonal (0,619). Berarti pada model ini konflik interpersonal paling besar pengaruhnya terhadap Stres Kerja dibandingkan Karakteristik Individu dan Job Insecurity. Oleh karena itu hal ini menjawab hipotesis 1 bahwa Variabel Konflik Interpersonal lebih besar pengaruhnya terhadap variabel Stres Kerja secara parsial.

Tabel 5.Uji F tahap 1

Nilai F	P – Value	Tingkat Signifikansi	Keterangan
160,122	0,000 <sup>p</sup>	0,05	signifikan

Sumber : Hasil data diolah menggunakan software SPSS 25,2021

Berdasarkan tabel 5 dilihat  $p$ -value lebih kecil dari tingkat signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Maka  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (Karakteristik Individu, *Konflik Interpersonal dan Job Insecurity*) terhadap variabel intervening (Stres kerja) secara simultan.

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi
0,489 = 48,9 %

Sumber : Hasil data diolah menggunakan *software* SPSS 25,2021

Berdasarkan tabel 6 nilai  $R^2$  sebesar 0,489 atau 48,9 %, artinya secara serentak variabel independen (Karakteristik Individu, *Konflik Interpersonal dan Job Insecurity*) mempunyai pengaruh sebesar 48,5 % terhadap variabel *intervening* (Stres Kerja). Sedangkan 51,1 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel Karakteristik Individu, *Konflik Interpersonal dan Job Insecurity*.

Tabel 7. Uji t tahap 2

Variabel	Beta	Nilai t	P - Value	Tingkat Signifikansi	Keterangan
Karakteristik Individu	0,541	14,39 7	0,000	0,05	signifikan
Konflik Interpersonal	0,013	0,269	0,788	0,05	signifikan
Job Insecurity	0,184	4,782	0,000	0,05	signifikan
Stres Kerja	-,152	-3,017	0,003	0,05	Tidak Signifikan

Sumber : Hasil data diolah menggunakan *software* SPSS 25,2021

Untuk melihat besarnya pengaruh masing-masing variabel independen (Karakteristik Individu, *Konflik Interpersonal dan Job Insecurity*) terhadap variabel dependent (kinerja) melalui variabel *intervening* (Stres Kerja) digunakan angka *Standardized Coefficient* atau Beta. Berdasarkan tabel 7 bahwa nilai beta pada variabel Karakteristik Individu (0,541) lebih besar dari nilai beta pada variabel konflik Interpersonal (0,013) variabel *Job Insecurity* (0,184) dan variabel Stres Kerja (-,152) . Berarti pada model ini Karakteristik Individu paling besar pengaruhnya terhadap kinerja dibandingkan variabel Konflik Interpersonal, *Job Insecurity* dan Stres Kerja. Oleh karena itu hal ini menjawab hipotesis 3 bahwa variabel Karakteristik Individu lebih besar pengaruhnya terhadap variabel Kinerja melalui variabel Stres Kerja secara parsial.

Tabel 8. Uji F tahap 2

Nilai F	P - Value	Tingkat Signifikansi	Keterangan
70,607	0,000 <sup>b</sup>	0,05	Signifikan

Sumber : Hasil data diolah menggunakan *software* SPSS 25,2021

Berdasarkan tabel 8 dilihat  $p$ -value lebih kecil dari tingkat signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Maka  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (Karakteristik Individu, *Konflik Interpersonal dan Job Insecurity*) terhadap variabel dependent (kinerja) melalui variabel *intervening* (Stres Kerja) secara simultan.

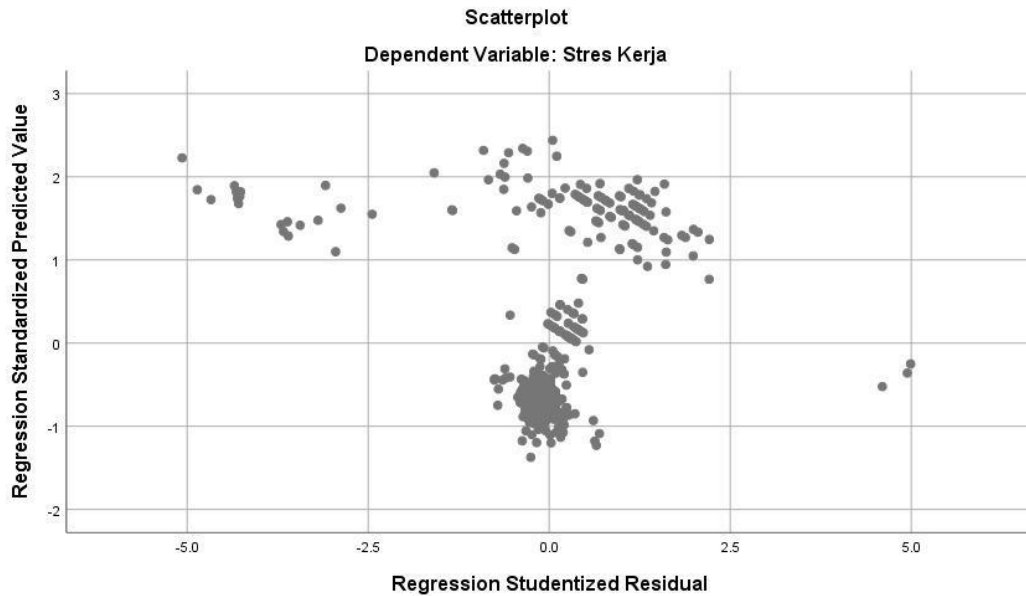
Tabel 9. Koefisien Determinasi tahap 2

Koefisien determinasi
0,358 = 35,8%

Sumber : Hasil data diolah menggunakan *software* spss 25,2021

Berdasarkan [tabel 9](#) nilai  $R^2$  sebesar 0,358 atau 35,8 %, artinya secara serentak variabel independen (Karakteristik Individu, *Konflik Interpersonal dan Job Insecurity*) melalui variabel *intervening* (Stres Kerja) mempunyai pengaruh sebesar 35,8 % terhadap variabel dependent (kinerja). Sedangkan 9,4 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel independen (Karakteristik Individu, *Konflik Interpersonal dan Job Insecurity*) dan variabel *intervening* (Stres Kerja). Koefisien determinasi pada tahap ini dianggap sangat baik karena nilainya hampir mendekati 1 atau 100 %.

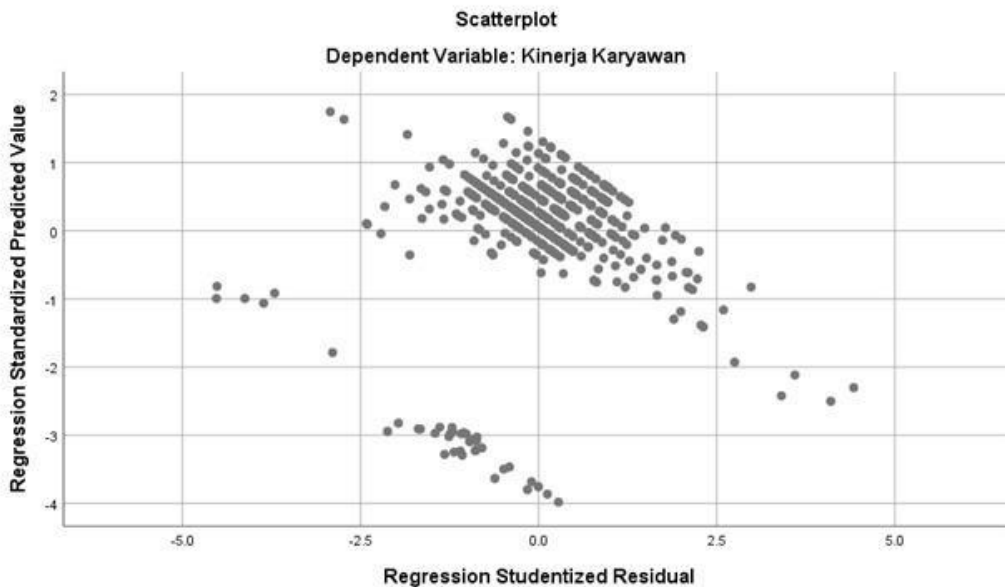
**3.2 Gambar**



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil data diolah menggunakan *software* SPSS 25,2021

Berdasarkan [Gambar 1](#) terlihat bahwa *scatterplot* tidak memiliki pola tertentu atau acak maka diduga tidak ada heteroskedastisitas. Jadi, analisis jalur tahap 1 mengandung model yang homoskedastisitas.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil data diolah menggunakan *software* SPSS 25,2021

Dari [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.



#### 4. KESIMPULAN

Dari Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan pengaruh Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik Individu, Konflik Interpersonal, dan Job Insecurity Karyawan Swasta Di Kota Samarinda. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan pada penelitian ini bahwa variabel karakteristik individu (-2,321) yang berarti tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja di masa pandemi covid 19, konflik interpersonal (17,730) yang berarti berpengaruh signifikan terhadap stres kerja masa pandemi covid 19, job insecurity (4,423) yang berarti berpengaruh signifikan terhadap stres kerja di masa pandemi covid 19.

Berdasarkan hasil uji f yang telah dilakukan pada penelitian ini bahwa variabel karakteristik individu ( $X_1$ ), konflik interpersonal ( $X_2$ ), job insecurity ( $X_3$ ) tidak berpengaruh secara simultan terhadap stres kerja di masa pandemi covid 19.

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan pada penelitian ini bahwa variabel karakteristik individu (0,541) yang berarti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja di masa pandemi covid 19, konflik interpersonal (0,013) yang berarti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja masa pandemi covid 19, job insecurity (0,184) yang berarti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja di masa pandemi covid 19, Stres kerja (-,152) stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap variabel kinerja.

Berdasarkan hasil uji f yang telah dilakukan pada penelitian ini bahwa variabel karakteristik individu ( $X_1$ ), konflik interpersonal ( $X_2$ ), job insecurity ( $X_3$ ), berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja di masa pandemi covid 19.

#### SARAN DAN REKOMENDASI

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan evaluasi untuk perusahaan swasta agar lebih memperhatikan tingkat stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dan disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 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

- Aswan, Anitra, V., Anam, K. (2022). The Effect of Rewards on Employee Performance in the Future New Normal At PT. SLJ Global Tbk in Samarinda City. *Operations Research: International Conference Series*, Vol. 3, No. 2, pp. 74-78.
- Ihya. 2019. "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." *International Journal Of Business And Social Science* 10, 5: 95–107.
- Mai Ngoc. 2016. "INVESTIGATE THE EFFECT OF JOB STRESS ON EMPLOYEE JOB PERFORMANCE — A CASE STUDY AT DONG XUYEN INDUSTRIAL ZONE, VIETNAM." *International Journal Of Trade, Economics And Finance* Vol. 7, No: 31-37.
- Nida Hasanati. 2017. "THE INFLUENCE OF INTERPERSONAL CONFLICT ON COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOUR MEDIATED BY JOB STRESS'." *Jurnal Advances In Social Science, Education And Humanities Research*, 133: 276–82.
- Novi Lailatun Nikmah. 2019. "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)." *Jurnal Archives Of Business* 07, 09: 192–202.
- Steffany Elizabeth. 2016. "ANALYZING THE EFFECT OF WORK LIFE CONFLICT AND JOB STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE." *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 4, No. 1.: 1147–55.
- Stanley Lemeshow. (1997). *Besar Sampel dalam Penelitian Kesehatan* Gadjah Mada University Press. <https://doi.org/https://onsearch.id/Record/IOS1.INLIS00000000123249>
- Syahrial, S.Sos.I., SH., M.Si., M. (2020). DAMPAK COVID-19 TERHADAP TENAGA KERJA DI INDONESIA. *Jurnal Ners*, 4 (2), 21–29. <https://doi.org/http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/ners>
- Bivisyani Questibrilia. 2019. "Masalah Pribadi Karyawan Yang Sebaiknya Dipantau Perusahaan Untuk Menghindari Penurunan Produktivitas" <https://www.jojonomic.com/blog/masalah-pribadi-karyawan/> (diakses pada 23 Februari 2021).
- Hendryadi. 2011. "Teori Job Insecurity (Ketidakamanan Kerja)". <https://teorionline.wordpress.com/2011/10/23/teori-job-insecurity-ketidakamanan-kerja/> (diakses pada 26 Februari 2021).

- Ratna Handayati. 2016. "Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Jatim Cabang Lamongan (Suatu Studi Pada Bank Jatim Cabang Lamongan)". *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi*, Vol. 1, No. 2, Hlm: 127-140.
- Rislawati, N., Nardi, Rahmah, A. H., Fitriansyah. (2022). "The Impact of Covid-19 on Financial Performance and Share Price on Cigarette Companies Listed on Indonesia Stock Exchange (IDX)". *International Journal of Quantitative Research and Modeling*, 3 (1), 29-36. <https://doi.org/10.46336/ijqrm.v3i1.259>.