

Dampak Pandemi Covid-19 pada Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecurity terhadap Karyawan Swasta di Kota Samarinda

Muhammad Ma'ruf^{1*}, Asmadhini Handayani R²,

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

*Kontak Email: Marufmhmd97@gmail.com

Diterima:19/07/21

Revisi:24/02/22

Diterbitkan: 28/10/22

Abstrak

Tujuan Studi: Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel fasilitas kerja, lingkungan kerja dan job insecurity secara parsial dan simultan terhadap stres kerja selama masa pandemi. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel fasilitas kerja, lingkungan kerja dan *job insecurity* secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja selama masa pandemi.

Metodologi: Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diambil dari data primer berupa kuesioner yang di ubah menjadi data angka lalu dihitung menggunakan analisa jalur. Pengumpulan data diperoleh dengan melakukan pemencaran kuesioner untuk para responden dengan menggunakan *google form*. Teknik penentuan sampel memakai metode *accidental sampling*, dan sampel itu sendiri adalah karyawan swasta yang bekerja di kota Samarinda.

Hasil: Dampak pandemi *covid-19* memberikan pengaruh yang signifikan terutama lingkungan kerja dan job insecurity terhadap tingkat stres kerja karyawan swasta di kota Samarinda.

Manfaat: Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menekan angka stres kerja dimasa pandemi *covid-19* yang dialami karyawan swasta di kota Samarinda.

Abstract

Purpose of the Study: To know and analyze the influence of work facility variables, work environment and job insecurity partially and simultaneously on work stress during the pandemic. To know and analyze the impact of partial and simultaneous work facility, work environment and job insecurity on employee performance through work stress during pandemic period.

Methodology: This study uses quantitative data taken from primary data in the form of questionnaires that are converted into numerical data and then calculated using path analysis. Data collection is obtained by conducting questionnaires for respondents using google form. The sampling technique uses accidental sampling method, and the sample itself is a private employee working in Samarinda city.

Results: The impact of the covid-19 pandemic has a significant impact, especially the work environment and job insecurity on the work stress levels of private employees in samarinda city.

Applications: As a material information and input for the company in improving employee performance and reducing the number of work stress during the covid-19 pandemic experienced by private employees in samarinda city.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kinerja Karyawan, Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan JobInsecurity.

1. PENDAHULUAN

Pandemi *Corona Virus Disease* (Covid-19) adalah krisis kesehatan yang menjadi fokus diseluruh dunia. Pada awal tahun 2020, Covid-19 mulai menjadi topik terhangat. Berdasarkan artikel (Ariyanto, 2020) virus covid-19 telah menelan banyak korban di seluruh dunia. Virus ini bermula dari otoritas kesehatan di kota Wuhan, Provinsi Hubei, Tiongkok mendeklarasikan ada 3 orang warganya yang tewas akibat virus itu. Dalam (Citradi,2020) Jakarta, CNBC Indonesia pada bulan april 2020 menyatakan sejumlah orang sekitar 1,7 juta orang telah terjangkit virus corona, Saat ini virus ini sudah menyebar ke 185 negara dan beberapa negara mencanangkan kebijakan *lockdown* dan *physical distancing* setelah menyadari bahwa virus ini benar-benar berbahaya dan mudah menyebar.

Menurut BPS, Secara keseluruhan jumlah tenaga kerja di Kota Samarinda tahun 2020 (393.670 tenaga kerja) mengalami penurunan dari tahun 2019 (403.214 tenaga kerja), Artinya adanya penurunan jumlah tenaga kerja di kota samarinda selama terjadi nya pandemi covid-19.

Oleh karena itu penting sekali untuk di perhatikan di amati dampak dari stres kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah di jabarkan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Dampak Pandemi Covid-19 pada Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Berdasarkan Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan *Job Insecurity* Karyawan Swasta di Kota Samarinda”.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ahmed, 2020) *Job Insecurity in Private Education Sector Considering Covid-19 Pandemic: Bangladesh Panorama*. Penelitian ini, kami menyelidiki kekosongan keamanan kerja untuk karyawan pendidikan swasta. Untuk tujuan ini, kami mempertanyakan 100 karyawan sektor pendidikan swasta seperti Sekolah, Perguruan Tinggi dan Universitas untuk mengetahui skenario sebenarnya.

Kemudian penelitian selanjutnya yang (Jung, 2021) berjudul *COVID-19: The effects of job insecurity on the job engagement and turnover intent of deluxe hotel employees and the moderating role of generational characteristic*. Penelitian ini berusaha untuk memverifikasi bahwa ketidakamanan pekerjaan, seperti yang dirasakan oleh karyawan hotel deluxe, secara signifikan mempengaruhi keterlibatan dan omset pekerjaan mereka. Niat dan untuk menentukan efek moderat dari karakteristik generasi. Temuan ini menunjukkan bahwa persepsi ketidakamanan pekerjaan memiliki efek negatif pada keterlibatan karyawan hotel deluxe. Kemudian penelitian selanjutnya (Omari, 2012) *The Influence of Work Environment on Job Performance: a Case Study of Engineering Company in Jordan* dengan hasil Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakpuasan pengusaha konsisten dengan hasil dari temuan sebelumnya bahwa faktor lingkungan kerja memiliki dampak yang masuk akal, dan menyebabkan penurunan kinerja. Kemudian penelitian selanjutnya (Darvismotevali, 2017) *Effect of job insecurity on frontline employee's* dengan hasil Hasil penelitian menunjukkan bahwa Job Insecurity mengurangi Kinerja Pekerjaan. Hasilnya efek ketidakamanan pekerjaan pada kinerja pekerjaan. Selain itu Psikologis, kelebihan (dukungan supervisor dan motivasi intrinsik). Memainkan peran penting sebagai pembatas terhadap efek negatif dari ketidakamanan pekerjaan pada kinerja pekerjaan. Kemudian penelitian selanjutnya (Adiguzel, 2019) *Examining of The Effects of Employees on Work Stress, Role Conflict and Job Insecurity on Organizational Culture* dengan hasil Sebagai hasil dari analisis regresi, kita dapat menjelaskan bahwa budaya organisasi dipengaruhi secara negatif oleh stres, ketidakamanan pekerjaan dan situasi konflik peran karyawan, dan bahwa karyawan berjarak dari budaya organisasi.

1.1. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Fasilitas kerja sangatlah penting pada sebuah perusahaan maupun organisasi, karena dapat menunjang kinerja pegawai, seperti dalam penyelesaian tugas.

Moenir (2016) fasilitas kerja ditinjau dari segi kegunaannya yang terdiri dari 3 golongan, dan sekaligus menjadi indikator dari fasilitas kerja, yaitu:

- a. Peralatan kerja, yaitu semua jenis benda yang berfungsi langsung sebagai alat produksi untuk menghasilkan barang atau berfungsi memproses suatu barang menjadi barang lain yang berlainan fungsi dan gunanya.
- b. Perlengkapan kerja, yaitu semua jenis bendayang berfungsi sebagai alat bantu tidak langsung dalam produksi, mempercepat proses, membangkitkan dan menambah kenyamanan dalam pekerjaan.
- c. Perlengkapan bantu, yaitu semua jenis benda yang berfungsi membantu kelancaran gerak dalam pekerjaan misalnya mesin lift, mesin pendingin ruangan, mesin absensi, mesin pembangkit tenaga.

1.2. Lingkungan Kerja

Menurut (Serdamayanti, 2012) lingkungan tempat kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja *non* fisik, penjelasan untuk lingkungan *non* fisik adalah seperti hubungan antara sesama rekan kerja sangat dibutuhkan, karena semangat kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh hubungan baik sesama rekan kerja yang ada di dalam perusahaan, salah satu lingkungan *non* fisik dalam sebuah perusahaan yaitu hubungan antar karyawan, dikatakan sebagai lingkungan *non* fisik maksudnya adalah karena dapat mempengaruhi emosional setiap individu dalam berkerja pada sebuah perusahaan.

Salah satu cara yang bisa dilakukan perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja *non* fisik yang nyaman seperti yang sudah penulis jabarkan diatas, yaitu selalu menjaga hubungan baik antar karyawan dalam lingkungan kerja perusahaan, karena jika hubungan tersebut terjalin dengan baik, maka pikiran dan perasaan setiap individu para pekerja menjadi positif serta menyenangkan, sebaliknya jika lingkungan kerja *non* fisik terjalin dengan tidak baik, atau terjadi kesenjangan antar karyawan, maka akan menimbulkan perasaan hati dan pikiran yang tidak baik dan bisa membuat lingkungan tempat kerja menjadi tidak nyaman.

Karakter, sifat, tingkah laku, dan emosional setiap individu manusia pastilah berbeda-beda, untuk bisa membuat semua perbedaan tersebut menjadi satu sangatlah sulit, oleh karena itu peran perusahaan sangatlah penting untuk bisa menyatukan semuanya, dengan harapan agar terciptanya lingkungan kerja *non* fisik yang harmonis. Lingkungan kerja *non* fisik yang

harmonis di dalam perusahaan akan membuat karyawan menjadi semangat bekerja, yang akan berpotensi untuk memberikan kinerja karyawan secara maksimal.

Sedangkan dalam mengelola lingkungan kerja fisik pada sebuah perusahaan yang dapat diterima oleh semua karyawan sangatlah tidak mudah, karena pada dasarnya manusia memiliki pikiran, perasaan, status, dan latar belakang yang berbeda-beda sehingga tidak semua karyawan dapat menerima lingkungan kerja fisik yang ada pada sebuah lingkungan tempat kerja, karena dapat diartikan kembali menurut (Serdamayanti, 2012) bahwa pengertian lingkungan kerja fisik, adalah segala bentuk kondisi secara fisik yang terdapat pada lingkungan tempat kerja yang dirasakan karyawan, serta pengaruhnya dapat dirasakan dengan langsung atau dengan tidaklangsung.

Melihat hal tersebut maka sebelum menerima seorang karyawan biasanya perusahaan atau instansi akan melakukan terlebih dahulu tes psikologi, wawancara, keahlian maupun minat kerja untuk mengetahui apakah lingkungan kerja yang terdapat pada perusahaan cocok dengan calon karyawan tersebut. Pada sebuah perusahaan yang membentuk lingkungan kerja fisik perusahaan, diketahui terdapat beberapa faktor atau indikator yang dapat mempengaruhi terbentuknya sebuah lingkungan kerja fisik menurut (Serdamayanti, 2012) adalah sebagai berikut:

- a. Pencahayaan Pada Lingkungan Kerja
- b. Suhu Udara Pada Lingkungan Kerja
- c. Mendengarkan Musik Pada Lingkungan Kerja
- d. Sirkulasi Udara Pada Lingkungan Kerja
- e. Kebersihan Tempat Kerja
- f. Keamanan Pada Lingkungan Kerja

1.3. *Job Insecurity*

Ketidakamanan kerja atau biasa disebut dengan *job insecurity* dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang dalam kehilangan pekerjaannya atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja. *Job insecurity* merupakan sebuah kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa terancam atau khawatir dalam kelangsungan pekerjaannya dimasa yang mendatang.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* merupakan penilaian karyawan terhadap suatu keadaan dimana karyawan merasa terancam, tegang, gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan dimasa mendatang yang kemudian menimbulkan rasa tidak berdaya. Seseorang yang merasa terancam mengenai pekerjaannya akan merasa cemas dan khawatir akan kehilangan sekumpulan hak dan kewajiban yang dimiliki seseorang dalam masyarakat, misalnya kedudukan, kekayaan, keturunan dan pendidikan.

Job insecurity dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor subyektif yang berhubungan dengan konsekuensi- konsekuensi pemutusan hubungan kerja (PHK) seperti kemudahan mencari pekerjaan baru, karakteristik dari pekerjaan yang baru serta pengalaman menjadi pengangguran, faktor obyektif seperti stabilitas pekerjaan, masa kerja, tingkat retensi atau daya tahan kerja karyawan mengenai diri yang berdasarkan pada keyakinan mengenai apa dan siapa diri kita sebenarnya. Penjelasan diatas menjelaskan bahwa faktor *job insecurity* adalah faktor subyektif dan faktor objektif dan faktor yang menjadi latar belakang munculnya *job insecurity* yang dikemukakan oleh Sverke, dkk (2006): usia, gender, tipe kontrak, kepribadian, sosial ekonomi serta dukungan sosial.

1.4. *Stres Kerja*

Stres adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi kondisi lingkungan. Menurut (Robbins, 2013), mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan.

Pernyataan tersebut juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh (Fahmi, 2013) bahwa stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Dikatakan juga bahwa stres kerja timbul dari akibat kepuasan kerja yang tidak terwujud dari pekerjaannya, maka hendaklah manajemen sebuah perusahaan dapat memperhatikan kondisi stres kerja pada karyawan, agar karyawan dapat tetap produktif dalam bekerja.

Dalam stres kerja memiliki beberapa faktor penyebab menurut (Hermita, 2011) yaitu terdapat empat faktor yang mempengaruhi terjadinya stres kerja seorang karyawan antara lain yaitu, stres dengan lingkungan fisik yaitu berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor, stres individu yaitu berupa konflik peranan, kepaksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, kemudian stres kelompok yaitu berupa hubungan yang buruk dengan rekan kerja, bawahan dan atasan, dan yang terakhir stres keorganisasian yaitu berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas. Terdapat aspek-aspek stres kerja menurut (Setiyana, 2013) yang meliputi 3 aspek, yaitu:

a. *Physiology*:

Physiology (fisiologi), masalah kesehatan fisik yang mencakup masalah sistem kekebalan tubuh seperti terdapat pengurangan kemampuan untuk melawan rasa sakit dan infeksi, masalah sistem kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung, masalah sistem muskuloskeletal (otot dan rangka) seperti sakit kepala dan sakit punggung, masalah sistem gastrointestinal (perut) seperti diare dan sembelit.

b. *Psychology*:

Dalam melihat *Psychology* (psikologikal) yang ditandai denganketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan.

c. *Behavior*

Selanjutnya adalah *behavior* (tingkah laku) memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok, alkohol dan obat-obatan, dan susah tidur.

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

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar.
3. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
4. Balas jasa yang terlalu rendah.

1.5. Kinerja

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan. Sudah sangat sering seorang manajer perusahaan untuk diingatkan untuk dapat memperhatikan kinerja karyawan pada perusahaan. Karena kesuksesan sebuah perusahaan berada pada kinerja karyawan, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa seorang karyawan merupakan ujung tombak sebuah perusahaan.

Dalam persaingan saat ini ditemui banyak sekali permasalahan tentang peningkatan kinerja karyawan, karena karyawan merupakan aset penting perusahaan dalam mencapai kesuksesan. Definisi kinerja karyawan menurut para ahli antara lain adalah menurut (Sudarmanto, 2011) kinerja adalah hasil yang didapatkan dari fungsi pekerjaan dan aktivitas karyawan dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan beberapa pengertian tentang variabel kinerja karyawan di atas maka dapat disimpulkan yaitu kinerja merupakan sebuah hasil prestasi dari seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan secara maksimal, sehingga perusahaan dapat berhasil dalam mencapai target dan tujuan perusahaan.

Terdapat faktor-faktor dari kinerja karyawan antara lain:

1. Faktor Kemampuan

Faktor kemampuan dapat di rasakan secara psikologis, kemampuan seorang karyawan terbagi menjadi dua kategori yaitu kemampuan dalam potensi (IQ) dan kemampuan dalam pengetahuan serta keahlian. Karyawan yang memiliki nilai IQ di atas rata-rata yaitu 110 hingga 120 dengan memiliki latar belakang pendidikan yang memadai maka untuk ditempatkan dalam suatu jabatan akan lebih mudah beradaptasi dan terampil dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, sehingga akan mencapai kinerja yang di harapkan perusahaan menjadi lebih mudah. Oleh karena itu pihak perusahaan dapat melakukan tes IQ kepada setiap pelamar kerja sebelum menjadi karyawan perusahaan, agar perusahaan dapat menempatkan secara tepat dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan tersebut.

2. Faktor Motivasi

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan berikutnya adalah faktor motivasi adalah faktor yang terbentuk dari sebuah sikap seorang manusia (*attitude*) dalam menghadapi situasi dan kondisi dalam hal ini adalah pada lingkungan kerja.

Motivasi merupakan kondisi yang mengatur seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai tujuan atau target perusahaan.

Dalam setiap peningkatannya, walaupun pada faktor yang ada secara individu masing-masing memiliki arti penting, namun kombinasi antara ketiga faktor tersebut merupakan tingkat penentuan untuk memperoleh hasil kerja yang diberikan atas setiap usaha yang dicapai oleh karyawan perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan.

Faktor individu maksudnya adalah sebuah usaha yang menunjukkan sebuah sinergi fisik serta mental yang digunakan dalam menyelesaikan segala tugas-tugas yang diberikan perusahaan, kemudian berlanjut kepada sifat-sifat perseorangan yang diperlukan dalam melaksanakan sebuah tugas, yaitu segala aktivitas yang dirasakan oleh setiap individu untuk menyelesaikan pekerjaan.

Terdapat indikator untuk variabel kinerja karyawan, sebelumnya diketahui bahwa indikator dapat dikatakan sebagai hal yang mempengaruhi atau berpengaruh terhadap variabel penelitian, yaitu indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sering digunakan dalam mengukur kinerja karyawan adalah Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam (6) indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

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

Dalam melihat sebuah kinerja yang dimiliki seorang karyawan, maka sebelumnya dapat dilakukan sebuah penilaian kinerja karyawan, definisi dari penilaian kinerja karyawan yaitu menurut pendapat Serdamayanti (2012) menjelaskan bahwa sebuah penilaian kinerja merupakan uraian secara sistematis tentang kekuatan atau kelebihan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau suatu kelompok.

Berdasarkan definisi tersebut maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah sebuah hasil pekerjaan karyawan pada sebuah lingkungan kerja perusahaan dan menjadi tanggung jawab serta menjadi tolak ukur perusahaan dalam mengambil setiap keputusan. Penilaian kinerja memiliki tujuan yaitu menurut (Serdamayanti, 2012) beberapa tujuan penilaian kinerja, yaitu:

1. Pertama adalah perusahaan harus mengetahui keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan.
2. Sebagai dasar untuk pengembangan dan pendayagunaan karyawan secara optimal dan semaksimal mungkin, hingga dapat memberikan arahan atau perencanaan berdasarkan kariernya.
3. Mengetahui kondisi sebuah organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja karyawan dalam bekerja pada sebuah organisasi.
4. Seorang karyawan dapat mengetahui secara pribadi tentang kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya sehingga dapat memacu perkembangannya dalam motivasi serta semangat untuk bekerja.
5. Hasil dari pelaksanaan sebuah pekerjaan diharapkan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian sebuah perusahaan.

Setelah meninjau teori untuk masing-masing variabel, maka selanjutnya adalah melakukan uji instrumen penelitian untuk masing-masing variabel.

2. METODOLOGI

Dalam penulisan proposal skripsi ini penulis melakukan penelitian dengan cara subjek penelitian kepada seluruh masyarakat samarinda yang bekerja sebagai karyawan swastadan Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh masyarakat Samarinda yang bekerja sebagai karyawan swasta dengan pada penelitian ini, jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Lemeshow dan untuk teknik pengambilan sampelnya dengan menggunakan *accidental Sampling* menggunakan sampel. Adapun jenis data yang digunakan dalam penulisan proposal skripsi ini menggunakan data primer dengan sumber data hasil kuisioner yang akan disebarkan melalui *google form* kepada karyawan swasta Samarinda. Hasil dari responden ini akan di hitung menggunakan skala likert. Skala likert yang digunakan untuk menghasilkan data kuantitatif dalam penelitian ini berarti harus berdasarkan angka, Untuk pengumpulan data tersebut menggunakan data kusioner dengan skala Likert

2.1 Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mendeteksi apakah alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data benar-benar sah atau tidak. Untuk menentukan validitas instrument 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. Berikut hasil uji validitas dari masing-masing variabel :

Tabel 1: Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja

Item Pertanyaan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Menurut saya peralatan kerja di perusahaan sangat menunjang kebutuhan saya dalam menyelesaikan tugas di masa pandemi covid 19.	0.788	$\geq 0,30$	Valid
Menurut saya perlengkapan kerja di perusahaan sangat menunjang kebutuhan saya dalam menyelesaikan tugas di masa pandemi covid 19.	0.890	$\geq 0,30$	Valid
Menurut saya fasilitas di perusahaan sangat menunjang kebutuhan saya dalam menyelesaikan tugas di masa pandemi covid 19.	0.748	$\geq 0,30$	Valid

Dilihat dari [Table 1](#) diatas, terdapat semua item pertanyaan pada variabel fasilitas kerja menunjukkan data yang valid. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan sudah relevan dengan kondisi responden saat ini.

Tabel 2: Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item Pertanyaan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Menurut saya pencahayaan di tempat kerja saya telah memenuhi standar .	0.507	$\geq 0,30$	Valid
	0.725		
Menurut saya suhu udara di tempat kerja saya telah memenuhi standar kesehatan di masa pandemi covid 19.		$\geq 0,30$	Valid
	0.379		
Ditempat saya bekerja, selama pandemi covid 19 membebaskan karyawan mendengarkan musik demi meningkatkan semangat kerja.		$\geq 0,30$	Valid
Menurut saya ventilasi di tempat kerja saya telah memenuhi standar di masa pandemi covid 19.	0.759	$\geq 0,30$	Valid
	0.607		
Menurut saya lingkungan kerja di tempat kerja sudah bersih dan sehat sesuai standar di masa pandemi covid 19.		$\geq 0,30$	Valid
Menurut saya keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman di masa	0.732	$\geq 0,30$	Valid

pandemi covid 19.

Dilihat dari [Tabel 2](#) diatas, terdapat semua item pertanyaan pada variabel lingkungan kerja menunjukkan data yang valid. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan sudah relevan dengan kondisi responden saat ini.

Tabel 3: Uji Validitas Variabel *Job Insecurity*

Item Pertanyaan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Menurut saya usia mempengaruhi dalam mencari kerja.	0.402	$\geq 0,30$	Valid
Menurut saya jenis kelamin mempengaruhi pekerjaan.	0.666	$\geq 0,30$	Valid
Menurut saya kepribadian saya tidak cocok dengan pekerjaan saya saat ini.	0.652	$\geq 0,30$	Valid
Menurut saya tingkat pendidikan dapat mempengaruhi penghasilan karyawan.	0.439	$\geq 0,30$	Valid
Menurut saya status kontrak (outsourcing) di masa pandemi covid 19 membuat saya was was dalam bekerja .	0.457	$\geq 0,30$	Valid
Saya merasa tidak mendapatkan dukungan dari pimpinan.	0.658	$\geq 0,30$	Valid

Dilihat dari [Tabel 3](#) diatas, terdapat semua item pertanyaan pada variabel *job insecurity* menunjukkan data yang valid. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan sudah relevan dengan kondisi responden saat ini.

Tabel 4: Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Item Pertanyaan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Selama pandemi covid 19, saya merasa beban kerja saya bertambah sulit dan berlebihan .	0,768	$\geq 0,30$	Valid
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 selama pandemi covid 19, antara beban kerja dan gaji sesuai.	-0.247	$\geq 0,30$	Tidak valid

Dilihat dari [Tabel 4](#) diatas, terdapat 3 item pertanyaan yang valid dan 1 item pertanyaan yang tidak valid. Hal ini dikarenakan jumlah responden sebanyak 500 orang yang tidak semuanya mewakili pertanyaan tersebut.

Tabel 5: Uji Validitas Variabel Kinerja

Item Pertanyaan	<i>Corrected Item-</i>	Nilai Kritis	Keterangan
-----------------	------------------------	--------------	------------

<i>Total Correlation</i>			
Menurut saya kualitas seorang karyawan menentukan kinerjanya.	0.509	$\geq 0,30$	Valid
Selama pandemi covid 19, pekerjaan yang saya hasilkan telah sesuai target yang telah di berikan perusahaan .	0.551	$\geq 0,30$	Valid
Selama pandemi covid 19, saya selalu dapat mengerjakan pekerjaan tepat waktu.	0.457	$\geq 0,30$	Valid
Selama pandemi covid 19, saya tetap dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan benar sesuai standar perusahaan saya.	0.678	$\geq 0,30$	Valid
Saya dapat mengerjakan pekerjaan dalam tim atau mandiri.	0.566	$\geq 0,30$	Valid
Saya memiliki komitmen kerja yang tinggi dalam bekerja.	0.610	$\geq 0,30$	Valid

Dilihat dari [Tabel 5](#) diatas, terdapat semua item pertanyaan pada variabel kinerja karyawan menunjukkan data yang valid. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan sudah relevan dengan kondisi responden saat ini.

2.2 Uji Reliabilitas

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 *alphacronbach* 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. Adapun hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel penelitian di bawah ini:

Tabel 6: Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Fasilitas Kerja</i>	0,901	> 0,6	Reliabel
<i>Lingkungan Kerja</i>	0,838	> 0,6	Reliabel
<i>Job Insecurity</i>	0.793	> 0,6	Reliabel
Stres Kerja	0.572	> 0,6	Tidak Reliabel
Kinerja	0.799	> 0,6	Reliabel

Dilihat dari [Tabel 6](#) di atas, variabel stres kerja tidak reliabel dikarenakan pada saat uji validitas 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

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Fasilitas Kerja</i>	0,731	> 0,6	Reliabel

Tabel 7: Uji					Reliabilitas
	<i>Lingkungan Kerja</i>	0,848	> 0,6	Reliabel	
	<i>Job Insecurity</i>	0.793	> 0,6	Reliabel	
	Stres Kerja	0.899	> 0,6	Reliabel	
	Kinerja	0.799	> 0,6	Reliabel	

Analisis ini di dasarkan pada Tabel 7 data penelitian yang telah terkumpul, berupa hasil tanggapan kuesioner yang diperoleh dari 500 responden karyawan swasta di Samarinda. Analisis deskriptif digunakan peneliti untuk memberikan Demografi responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, umur, status pernikahan dan pendidikan terakhir.

2.3 Uji Asumsi

1. 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

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	Asymp Sig	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Tahap 1</i>	0,629	>0,05	Normal
<i>Tahap 2</i>	0,544	>0,05	Normal

Pada Tabel 8 *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* tahap 1 karena P-value lebih besar dari 0.05 ($0,629 > 0,05$) maka H_0 diterima, artinya seluruh variabel berdistribusi normal. Dan pada tahap 2 karena P-value lebih besar dari 0.05 ($0,544 > 0,05$) maka H_0 diterima, artinya seluruh variabel berdistribusi normal.

2. 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.

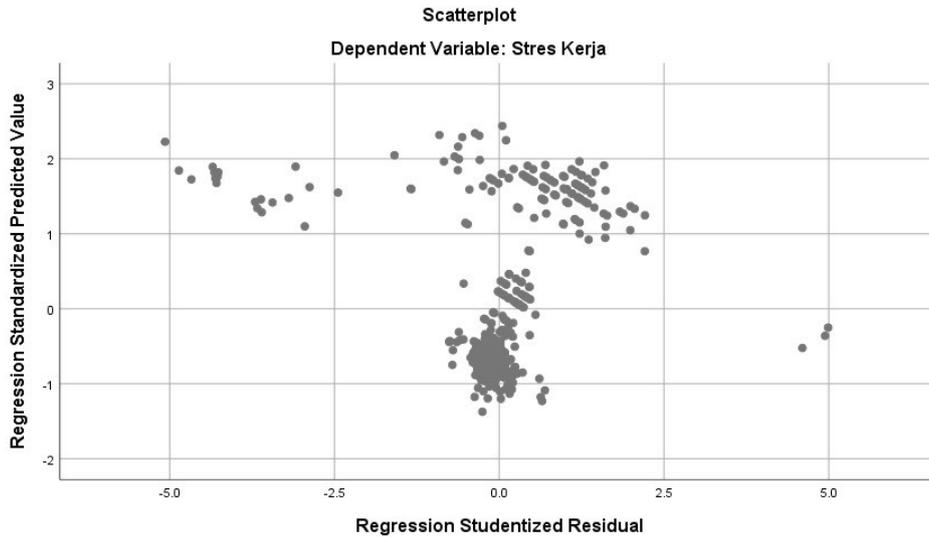
Tabel 9 : Uji Multikolinieritas

	Variabel	Nilai VIF	Nilai Kritis	Keterangan
Tahap 1	Fasilitas Kerja	1.223	10	Tidak ada Multikolinieritas
	Lingkungan Kerja	1.237	10	Tidak ada Multikolinieritas
	Job Insecurity	1.024	10	Tidak ada Multikolinieritas
Tahap 2	Fasilitas Kerja	1.224	10	Tidak ada Multikolinieritas
	Lingkungan Kerja	1.237	10	Tidak ada Multikolinieritas
	Job Insecurity	1.191	10	Tidak ada Multikolinieritas
	Stres Kerja	1.168	10	Tidak ada Multikolinieritas

Dengan melihat [Tabel 9](#) nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10 maka disimpulkan seluruh variabel pada kedua tahap analisis jalur tidak ada multikolinearitas.

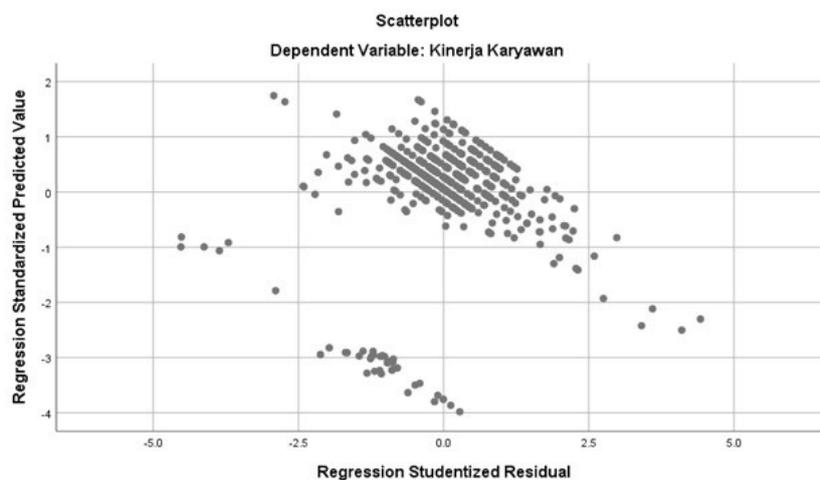
3. Uji Heteroskedastisitas

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 *scatterplot*nya tidak memiliki pola tertentu atau acak maka diduga tidak ada heteroskedastisitas. Namun jika *scatterplot*nya memiliki pola tertentu atau tidak acak maka diduga ada heteroskedastisitas. Model yang baik adalah model yang homoskedastisitas.



Gambar 1 :Scatterplot Analisis Jalur Tahap 1

Dari *scatterplot* [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 :Scatterplot Analisis Jalur Tahap 2

Dari *scatterplot* [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.

2.4. Analisis Jalur

2.4.1. Analisis Jalur Tahap 1

Analisis untuk model regresi tahap 1 digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independent (Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity*) terhadap variabel intervening (Stres Kerja).

a. Uji Parsial (uji t)

Untuk melihat bagaimana pengaruh variabel independent (Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity*) terhadap variabel intervening (Stres Kerja) secara parsial digunakan uji t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh masing-masing variabel independent (Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity*) terhadap variabel intervening (Stres Kerja) digunakan angka *Standardized Coefficient* atau Beta.

Tabel 10: Uji Parsial (uji t)

Variabel	Beta	Nilai t	P - Value	Tingkat Signifikansi	Keterangan
<i>Fasilitas Kerja</i>	-0.015	-.335	0.737	0,05	Tidak Signifikan
<i>Lingkungan Kerja</i>	0.007	.152	0.879	0,05	Tidak Signifikan
<i>Job Insecurity</i>	0.378	8.995	0.000	0,05	Signifikan

1.Fasilitas Kerja

Dengan melihat tabel 10 hasil diatas maka disimpulkan variabel Fasilitas Kerjaitidak memiliki pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap variabel Stres Kerja. Untuk melihat bagaimana hubungannya, maka diperhatikan nilai beta. Dari nilai beta dilihat variabel Fasilitas Kerja memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap variabel Stres Kerja.Oleh karena itu apabila meskipun Fasilitas Kerja ditingkatkan maka stres kerjaitidak mengalami peningkatan.

2.Lingkungan Kerja

Dengan melihat hasil diatas maka disimpulkan variabel lingkungan kerjaitidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel stres kerja pada penelitian ini.Namun secara teori variabel ini memiliki pengaruh, hanya saja kebetulan pada penelitian ini tidak nampak pengaruhnya secara signifikan.Oleh karena itu apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka tidak mempengaruhi stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1tidak terbukti dan tidak terdapat pengaruhyang signifikan dari variabel fasilitas kerja terhadap variabel Stres Kerja secara parsial.

3.Job Insecurity

Dengan melihat hasil diatas maka disimpulkan variabel *Job Insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel stres kerja pada penelitian ini. Oleh karena itu apabila *Job Insecurity* ditingkatkan maka stres kerja pun ikut meningkat.

4.Besaran Pengaruh

Untuk melihat besarnya pengaruh masing-masing variabel independent (Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity*) terhadap variabel intervening (Stres Kerja) digunakan angka *Standardized Coefficient* atau Beta. Dari tabel 10 dilihat bahwa nilai beta pada variabel *job insecurity* (0,378) lebih besar dari nilai beta pada variabel *fasilitas kerja* (-0,015) dan variabel Lingkungan Kerja (0.007). Berarti pada model ini *Job insecurity* paling besar pengaruhnya terhadap stres kerja dibandingkan variabel Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja. Oleh karena itu hal ini menjawab hipotesis 1 bahwa Variabel *Job Insecurity* lebih besar pengaruhnya terhadap variabel Stres Kerja.

b.Uji Simultan (uji F)

Uji F gunanya untuk melihat bagaimana pengaruh variabel independent(Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan*Job Insecurity*) terhadap variabel intervening (Stres Kerja) secara bersama-sama.

Tabel 11 :Uji simultan (uji F) Analisis Jalur Tahap 1

Nilai F	P - Value	Tingkat Signifikansi	Keterangan
27,741	0,000 ^b	0,05	Signifikan

Pada tabel 11 diatas dilihat *p-value* lebih kecil dari tingkat signifikansi (0,000< 0,05). Maka H₀ ditolak yang berarti ada nya pengaruh yang signifikan antara variabel independent (Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity*) terhadap variabel intervening (Stres Kerja) secara bersama-sama. Dari pengujian diatas disimpulkan bahwa variabel independent (Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity*) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikanterhadap variabel intervening (Stres Kerja).

c.Koefisien Determinasi

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independent (Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity*) terhadap variabel intervening (Stres Kerja) digunakan koefisien determinasi (R^2).

Tabel 12 : Koefisien Determinasi Analisis Jalur Tahap 1

Koefisien determinasi
0,139 = 13,9 %

Dilihat dari tabel 12 diatas nilai R^2 sebesar 0,139% atau 13,9 %, artinya secara serentak variabel independent (Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity*) mempunyai pengaruh sebesar 13,9 % terhadap variabel intervening (Stres Kerja). Sedangkan 86,1 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity*.

2.Analisis Jalur Tahap 2

Analisis untuk model regresi tahap 2 digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independent (Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity*) terhadap variabel dependent (Kinerja) melalui variabel intervening (Stres Kerja).

a.Uji Parsial (uji t)

Untuk melihat bagaimana pengaruh variabel independent (Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan *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 Parsial (uji t)

Variabel	Beta	Nilai t	P - Value	Tingkat Signifikansi	Keterangan
<i>Fasilitas Kerja</i>	0.246	5.892	0.000	0,05	Signifikan
<i>Lingkungan Kerja</i>	0.376	8.961	0.000	0,05	Signifikan
<i>Job Insecurity</i>	0.236	5.738	0.000	0,05	Signifikan
<i>Stres Kerja</i>	-0.072	-1.778	0.076	0,05	Tidak Signifikan

1.Fasilitas Kerja

Dengan melihat hasil diatas maka disimpulkan variabel Fasilitas 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 Fasilitas Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kinerja melalui variabel Stres Kerja. Oleh karena itu apabila Fasilitas Kerja ditingkatkan dengan Stres Kerja yang meningkat pula maka kinerja pun akan ikut meningkat dengan sendirinya.

2.Lingkungan Kerja

Dengan melihat hasil diatas maka disimpulkan variabel Lingkungan Kerjamemiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pada penelitian ini.Untuk melihat bagaimana hubungannya, maka diperhatikan nilai beta. Dari nilai beta dilihat variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kinerja melalui stres kerja. Oleh karena itu apabila lingkungan kerja ditingkatkan dengan stres kerja yang meningkat pula maka kinerja pun akan ikut meningkat dengan sendirinya

3.Job Insecurity

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 *Job Insecurity* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kinerja melalui stres kerja. Oleh karena itu

apabila *Job Insecurity* ditingkatkan dengan stres kerja yang meningkat pula maka kinerja pun akan ikut meningkat dengan sendirinya.

4. Stres Kerja

Dengan melihat hasil diatas maka disimpulkan variabel stres kerja tidak 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 ditingkatkan maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja kecuali diikuti dengan faktor lain yang akan meningkatkan kinerja dengan sendirinya

5. Besaran Pengaruh

Untuk melihat besarnya pengaruh masing-masing variabel independent (Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity*) terhadap variabel dependent (kinerja) melalui variabel intervening (Stres Kerja) digunakan angka *Standardized Coefficient* atau Beta. Dari tabel 4.19 dilihat bahwa nilai beta pada variabel Lingkungan Kerja (0,376) lebih besar dari nilai beta pada variabel Fasilitas Kerja (0,246) lebih besar dari nilai beta pada variabel *Job Insecurity* dan variabel Stres Kerja (-0,072). Berarti pada model ini Lingkungan Kerja paling besar pengaruhnya terhadap Kinerja dibandingkan variabel Fasilitas Kerja, variabel *Job Insecurity* dan variabel stres kerja.

b. Uji Simultan (uji F)

Untuk melihat bagaimana pengaruh variabel independent (Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity*) terhadap variabel dependent (Kinerja) melalui variabel intervening (Stres Kerja) secara bersama-sama.

Tabel 14: Uji simultan (uji F) Analisis Jalur Tahap 2

Nilai F	P - Value	Tingkat Signifikansi	Keterangan
51,893	0,000 ^b	0,05	signifikan

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 variabel independent (Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity*) terhadap variabel dependent (Kinerja) melalui variabel intervening (Stres Kerja) secara simultan atau bersama-sama. Dari pengujian diatas disimpulkan bahwa variabel independent (Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity*) melalui variabel intervening (Stres Kerja) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent (Kinerja).

c. Koefisien Determinasi

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independent (Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity*) terhadap variabel dependent (Kinerja) melalui variabel intervening (Stres Kerja) digunakan koefisien determinasi (R^2).

Tabel 15 : Koefisien Determinasi Analisis Jalur Tahap 2

Koefisien determinasi
0,290 = 29 %

Dilihat dari tabel 15 diatas nilai R^2 sebesar 0,290 atau 29 %, artinya secara serentak variabel independent (Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity*) melalui variabel intervening (Stres Kerja) mempunyai pengaruh sebesar 29 % terhadap variabel dependent (kinerja). Sedangkan 71 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel independent (Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity*) dan variabel intervening (Stres Kerja). Koefisien determinasi pada tahap ini dianggap sangat baik karena nilainya hampir mendekati 1 atau 100 %.

2.5 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

2.5.1. Pengaruh Langsung

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

a. Pengaruh variabel Fasilitas Kerja terhadap stres kerja

$$X_1 \rightarrow Z = 0,015$$

b. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap stres kerja

$$X_2 \rightarrow Z = 0,007$$

c. Pengaruh variabel *job insecurity* terhadap stres kerja

$$X_3 \rightarrow Z = 0,378$$

d. Pengaruh variabel Fasilitas Kerja terhadap kinerja

$$X_1 \rightarrow Y = 0,246$$

e. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja

$$X_2 \rightarrow Y = 0,376$$

f. Pengaruh variabel *Job Insecurity* terhadap kinerja

$$X_3 \rightarrow Y = 0,236$$

g. Pengaruh variabel stres terhadap kinerja

$$Z \rightarrow Y = 0,072$$

Dilihat dari pengaruh langsung diatas, pengaruh *Job Insecurity* terhadap Stres Kerja paling besar pengaruhnya dibandingkan pengaruh langsung yang lain. Terlihat juga bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang besar pada Kinerja. Hal ini berarti Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity* memang memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap stres kerja dikarenakan pengaruhnya sangat besar terhadap meningkatnya Kinerja karyawan. Pengaruh Fasilitas Kerja tidak setinggi pada Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity* walaupun tetap disimpulkan tinggi, karena Fasilitas Kerja diatur sesuai kebutuhan organisasi, sedangkan lingkungan kerja dan *job insecurity* bisa mengalami peningkatan penurunan tergantung situasi yang terjadi diperusahaan.

2.5.2. Pengaruh Tidak Langsung

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

a. Pengaruh variabel fasilitas kerja terhadap kinerja melalui Stres Kerja

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = 0,246 \times 0,072 = 0,017712$$

b. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja melalui Stres Kerja

$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = 0,376 \times 0,072 = 0,027072$$

c. Pengaruh variabel *job insecurity* terhadap kinerja melalui Stres Kerja

$$X_3 \rightarrow Z \rightarrow Y = 0,236 \times 0,072 = 0,016992$$

Dalam pengaruh tidak langsung menunjukkan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh paling tinggi. Menurut saya hal ini dikarenakan pada lingkungan kerja menjadi faktor yang penting dalam meminimalisir stres kerja dan meningkatkan kinerja.

2.5.3. Pengaruh Total

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

a. Pengaruh variabel fasilitas kerja terhadap kinerja melalui stres kerja

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = 0,246 + 0,072 = 0,318$$

b. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja melalui stres kerja

$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = 0,376 + 0,072 = 0,448$$

c. Pengaruh variabel *job insecurity* terhadap kinerja melalui stres kerja

$$X_3 \rightarrow Z \rightarrow Y = 0,236 + 0,072 = 0,308$$

d. Pengaruh variabel fasilitas kerja terhadap kinerja

$$X_1 \rightarrow Y = 0,246$$

e. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja

$$X_2 \rightarrow Y = 0,376$$

f. Pengaruh variabel *job insecurity* terhadap kinerja

$$X_3 \rightarrow Y = 0,236$$

g. Pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja

$$Z \rightarrow Y = 0,072$$

Berdasarkan hasil pengaruh total menunjukkan variabel fasilitas kerja memiliki pengaruh sebesar 0,318 atau sebesar 31,8 persen terhadap kinerja melalui stres kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 0,448 atau sebesar 44,8 persen terhadap kinerja melalui stres kerja serta *job insecurity* memiliki pengaruh 0,308 atau sebesar 30,8 persen terhadap kinerja melalui stres kerja. Hasil di atas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh paling besar dibandingkan fasilitas kerja maupun *job insecurity*. Lingkungan yang tidak kondusif atau tidak mendukung memicu meningkatnya stres kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan.

2.5.4. Koefisien Determinasi Total

Koefisien determinasi total (R^2_T) dihitung menggunakan rumus :

$$R^2_T = 1 - \{(1 - R^2_1)(1 - R^2_2)\}$$

$$R^2_T = 1 - \{(1 - 0,144)(1 - 0,295)\}$$

$$= 1 - \{(0,856)(0,705)\}$$

$$= 1 - 0,60348$$

$$= 0,39652$$

Dilihat dari besarnya koefisien determinasi secara total sebesar 39,6 %, maka disimpulkan bahwa model pada penelitian ini sebanyak 39,6% di pengaruhi oleh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, *Job Insecurity*, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan, sedangkan 60,4% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Dapat dilihat pula bahwa besarnya pengaruh total $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$ lebih besar dari $X_1 \rightarrow Y$, maka dikatakan Z signifikan sehingga untuk mencapai Y harus melalui Z. Dapat diartikan bahwa untuk mencapai kinerja yang baik maka stres kerja yang didasari oleh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity* harus lebih ditingkatkan.

3. Hasil dan Diskusi

3.1. Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity* terhadap Stres Kerja

Dari hasil penghitungan koefisien determinasi pada model analisis jalur tahap pertama didapatkan nilai sebesar 0,139 atau 13,9 %. Dari nilai tersebut dapat diartikan bahwa pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity* sebesar 13,9 %, sedangkan 86,1 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Jika dilihat dari besaran koefisien determinasi, dari seluruh variabel memiliki pengaruh yang termasuk kecil terhadap Stres Kerja. Hal ini disebabkan oleh banyaknya hal yang mempengaruhi Stres Kerja. Tidak hanya oleh faktor pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity*, tetapi banyak faktor lain seperti Beban Kerja, Konflik Interpersonal dan Gaya Kepemimpinan yang dapat berupa kenaikan karier, dan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Stres Kerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara bersama-sama menggunakan uji F, didapatkan nilai sebesar 27,741 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000% yang lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar 0,05 % sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja.

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, ada beberapa faktor yang menyebabkan hal tersebut terjadi seperti fasilitas kerja, lingkungan kerja dan *job insecurity*.

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama antara fasilitas kerja, lingkungan kerja dan *job insecurity* terhadap stres kerja artinya untuk menekankan stres kerja yang dialami karyawan maka ketiga variabel tersebut harus ditingkatkan.

3.2. Pengaruh Fasilitas Kerjaterhadap Stres Kerja

Dilihat dari hasil uji t tahap 1, maka didapatkan bahwa fasilitas kerjamemiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap stres kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,737 yang lebih besar dari tingkat signifikansi sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Fasilitas kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap stres kerja. Hasil di atas menunjukkan bahwa fasilitas yang disediakan perusahaan sudah maksimal sehingga tidak terlalu berpengaruh secara langsung terhadap stres kerja karyawan. Adapun faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres kerja secara langsung tidak disebutkan di penelitian ini seperti perlatan kerja, perlengkapan kerja dan perlengkapan bantu.

3.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja

Dilihat dari hasil uji t, maka didapatkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,879 yang lebih besar daripada tingkat signifikansi sebesar 0,05. Hasil di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap stres kerja artinya ada faktor yang lain yang dapat secara langsung menyebabkan stres kerja karyawan yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

3.4. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Stres Kerja

Dilihat dari hasil uji t, maka didapatkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada tingkat signifikansi sebesar 0,05. Hasil di atas menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh secara parsial terhadap stres kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila *job insecurity* mengalami peningkatan maka stres kerja yang dirasakan karyawan juga mengalami peningkatan.

3.5. Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity* terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja

Dari hasil penghitungan koefisien determinasi pada model analisis jalur tahap kedua didapatkan nilai sebesar 0,29 atau 29 %. Dari nilai tersebut dapat diartikan bahwa pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity* terhadap Kinerja melalui Stres Kerja sebesar 29 %, sedangkan 71 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujian secara bersama-sama menggunakan uji F, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama fasilitas kerja, lingkungan kerja dan *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui stres kerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka stres kerja yang dialami karyawan harus di minimalisir dengan menekan faktor-faktor nya. Di masa pandemi saat ini banyak karyawan merasa tertekan dengan berbagai macam faktor salah satunya fasilitas kerja, lingkungan kerja dan *job insecurity* dimana pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

3.6. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja

Dilihat dari hasil uji t, maka didapatkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja melalui stres kerja sebesar 0,246 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada tingkat signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan hasil di atas menunjukkan bahwa adanya pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja melalui stres kerja. Semakin rendah tingkat fasilitas kerja maka akan stres kerja akan mengalami penurunan dan kinerja mengalami peningkatan begitu pula sebaliknya.

3.7. Pengaruh Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Melalui Stres Kerja

Dilihat dari hasil uji t, maka didapatkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja melalui stres kerja sebesar 0,376 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada tingkat signifikansi sebesar 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui stres kerja artinya jika pengaruh lingkungan kerja mengalami peningkatan maka akan menurunkan tingkat stres kerja dan meningkatkan kinerja karyawan begitu pula sebaliknya.

3.8. 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 melalui stress kerja sebesar 0,236 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada tingkat signifikansi sebesar 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja melalui stres kerja artinya jika pengaruh *job insecurity* mengalami peningkatan maka akan meningkatkan tingkat stres kerja dan menurunkan kinerja karyawan begitu pula sebaliknya.

3.9. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Dilihat dari hasil uji t, maka didapatkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai pengaruh -0,074 dengan tingkat signifikan 0,076 lebih besar dari tingkat signifikan sebesar 0,05. Hal ini diartikan semakin tinggi atau rendahnya tingkat stres kerja tidak mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja karyawan.

3.10. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

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

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Dampak Pandemi *Covid-19* Pada Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Berdasarkan Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Dan *Job Insecurity* Karyawan Swasta Di Kota Samarinda, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja karyawan swasta di Kota Samarinda. Hal ini artinya semakin tinggi tingkat fasilitas kerja dan lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh secara langsung terhadap stres kerja karyawan, namun pada variabel *Job Insecurity* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja dimana jika *job insecurity* mengalami peningkatan maka stres kerja juga akan mengalami peningkatan

2. Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan *Job Insecurity* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja karyawan swasta di Kota Samarinda. Hal ini artinya untuk mengurangi stres kerja karyawan maka fasilitas kerja, lingkungan kerja serta *job insecurity* secara bersama-sama harus ditingkatkan.
3. Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja melalui Stres Kerja karyawan swasta di Kota Samarinda. Artinya untuk meningkatkan kinerja karyawan maka fasilitas kerja, lingkungan kerja harus ditingkatkan dan meminimalisir *job insecurity* agar para karyawan tidak mengalami stres kerja.
4. Variabel Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Dan *Job Insecurity* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja melalui Stres Kerja karyawan swasta di Kota Samarinda.
5. Dampak pandemi *covid-19* memberikan pengaruh yang signifikan terutama lingkungan kerja dan *job insecurity* terhadap tingkat stres kerja karyawan dan 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

- Adiguzel. (2019). Examining of The Effects of Employees on Work Stress, Role Conflict and Job Insecurity on Organizational Culture.
- Ahmed, I. &. (2020). *Job Insecurity in Private Education Sector Considering Covid-19 Pandemic*. Bangladesh: Panorama.
- Ariyanto, B. (2020). Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Perekonomian Dunia. *Jurnal Penelitian: Ekonomi Perjuangan*, 2714-7452.
- Darvismotevali. (2017). Effect of job insecurity on frontline employee's .
- Fahmi. (2013). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2014). *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*. Pekanbaru: Alfabeta.
- Hermita. (2011). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep.
- Imran. (2020). Job Insecurity in Private Education Sector Considering.
- Jung. (2021). The effects of job insecurity on the job engagement and turnover intent of deluxe hotel employees and the moderating role of generational characteristic.
- Omari. (2012). The Influence of Work Environment on Job Performance. *a Case Study of Engineering*.
- Robbins. (2013). *Organizational Behavior*. New Pearson Prentice Hall.
- Serdamayanti. (2012). Pengaruh Lingkungan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian: Universitas Pendidikan Indonesia*.
- Setiyana. (2013). Forgiveness dan Stres Kerja Terhadap Perawat. *Ilmiah Psikologi Terapan Universitas Muhammadiyah*, No.2.
- Sudarmanto. (2011). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.