

**PENGARUH JOB INSECURITY, BEBAN KERJA DAN STRES
TERHADAP KINERJA SDM**

TESIS

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai derajat**

Program Studi Magister Manajemen



**Disusun Oleh :
Mohamad Saepudin Umar
NIM: 20402100057**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2022**

TESIS

**PENGARUH JOB INSECURITY, BEBAN KERJA DAN STRES TERHADAP
KINERJA SDM**

Disusun Oleh :

Mohamad SaepudinUmar

MM. 20402100057

Telah disetujui oleh pembimbing dan
selanjutnya dapat diajukan ke hadapan
sidang panitia ujian Tesis Program Magister
Manajemen

Universitas Islam Sultan Agung

Semarang, 17 Januari 2022

Pembimbing



Nurhidayati, SE., MSi., Ph.D

NIK 210499043

LEMBAR PENGESAHAN TESIS
PENGARUH JOB INSECURITY, BEBAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA SUMBER DAYAMANUSIA Disusun Oleh :

MOH. SAEPUDIN UMAR, S.Tr

NIM : 20402100057

Telah dipertahankan didepan penguji
Pada tanggal 28 Januari 2022

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



Nurhidayati, SE.,M.Si., Ph.D

Penguji I



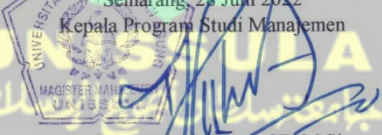
Prof. Dr. Heru Sulistyio, SE. M.Si

Penguji II



Dr. H. Ardian Adhiatma, SE, MM

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar magister manajemen
Semarang, 28 Juni 2022
Kepala Program Studi Manajemen



Prof. Dr. Heru Sulistyio, SE.,M.Si
NIK 201493032

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MOH. SAEPUDIN UMAR, S.Tr

NIM : 20402100057

Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN

Fakultas : EKONOMI

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi*

Dengan judul :

PENGARUH JOB INSECURITY, BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA SUMBER DAYAMANUSIA

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihkan/mediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencatumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 1 Juni 2022

Yang menyatakan,



(Moh. Saepudin Umar, S.Tr)

*Coret yang tidak perlu

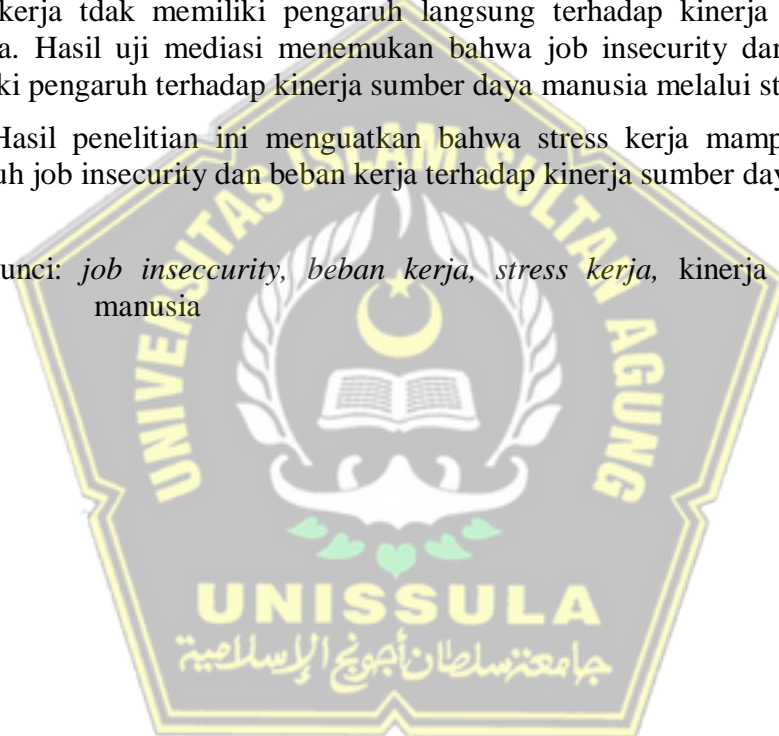
ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh job insecurity, beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja sumber daya manusia. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kota Tegal I yang berjumlah 132 pegawai. Metode pengambilan sampel menggunakan metode *sensus* dengan jumlah sampel 132 pegawai.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *job insecurity* dan *beban kerja* memiliki pengaruh signifikan terhadap *stress kerja*. Stress Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Job insecurity dan beban kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja sumber daya manusia. Hasil uji mediasi menemukan bahwa job insecurity dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia melalui stress kerja.

Hasil penelitian ini menguatkan bahwa stress kerja mampu memediasi pengaruh job insecurity dan beban kerja terhadap kinerja sumber daya manusia

Kata kunci: *job insecurity*, *beban kerja*, *stress kerja*, kinerja sumber daya manusia



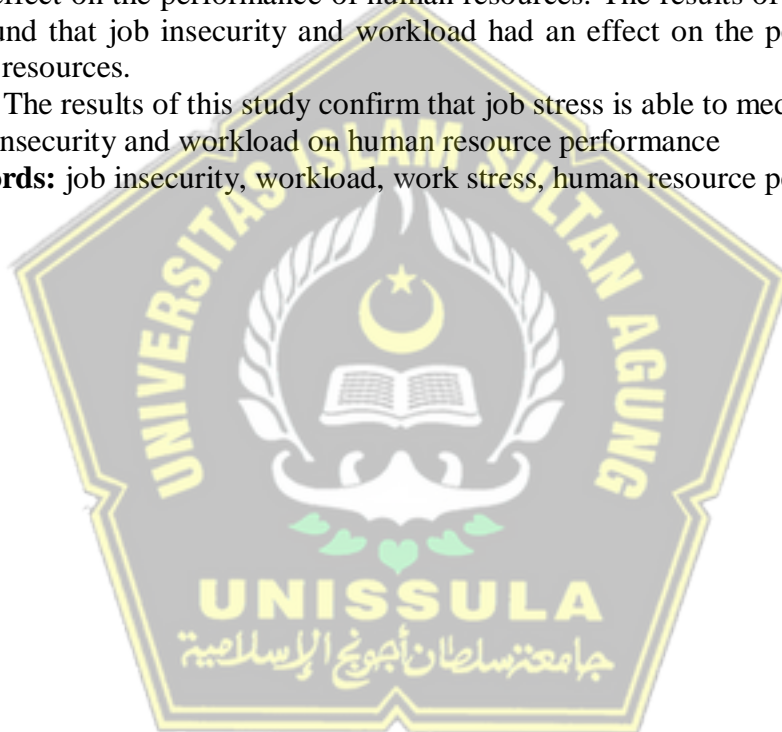
ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of job insecurity, workload, and work stress on the performance of human resources. The population of this study was all employees of the Department of Transportation of the City of Tegal, totaling 132 employees. The sampling method used the census method with a sample of 132 employees.

The results of hypothesis testing show that job insecurity and workload have a significant effect on work stress. Job stress has a significant effect on the performance of human resources. Job insecurity and workload do not have a direct effect on the performance of human resources. The results of the mediation test found that job insecurity and workload had an effect on the performance of human resources.

The results of this study confirm that job stress is able to mediate the effect of job insecurity and workload on human resource performance

Keywords: job insecurity, workload, work stress, human resource performance



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas rahmat, taufiq serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **“Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja Dan Stres Terhadap Kinerja SDM”**. yang dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar kesarjanaan Strata 2 (S2) Magister Manajemen Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. terselesaikannya penulisan ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah membantu baik dalam proses penelitian maupun selama penulisan. Ucapan terimakasih ini disampaikan kepada :

1. Bapak H. Mohammad Ali Shobirin dan Ibu Hj. Waryonah selaku orang tua yang selalu memberikan kasih sayang serta Doa – doa terbaik nya;
2. Ferriyani Juwitasari selaku istri dan Anak – anaku yang selalu membuat saya semangat menyelesaikan Studi ini;
3. Ibu Nurhidayati, SE., MSi, Ph.D selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan saran, masukan serta arahan dalam penyusunan tesis hingga selesai.
4. Prof. Olivia Fachrunnisa, SE., MSi., Ph.D selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung
5. Prof. Dr. Heru Sulisty, SE., MSi selaku ketua program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung serta Penguji 1;
6. Bapak Dr. H. Ardian Adhiatma, SE, MM selaku Penguji 2;
7. Bapak dan Ibu Dosen Program Magister, Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan sebagai dasar penulisan tesis ini.
8. Dinas Perhubungan Kota Tegal yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengadakan penelitian hingga selesai.

9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah memberikan bantuannya dalam penyusunan tesis ini dari awal hingga akhir.

Penulis menyadari bahwa dalam tesis ini masih terdapat banyak kekurangan. Untuk itu masukan berupa kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan.

Akhir kata penulis berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan semua pihak.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, Januari 2022

Penulis,

Moh Saepudin Umar, S.Tr



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN TESIS.....	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTARTABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
Bab I PENDAHULUAN.....	1
Latar Belakang Masalah	1
Rumusan Masalah	6
Tujuan Penelitian.....	6
Manfaat Penelitian.....	7
Bab II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1. Kajian Pustaka.....	8
2.1.1. Kinerja SDM.....	8
2.1.2. Job Insecurity.....	9
2.1.3. Beban Kerja	10
2.1.4. Stress Kerja.....	12
2.2. Pengembangan Hipotesis	13
2.2.1. Pengaruh Job Insecurity terhadap Stres Kerja.....	13
2.2.2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja	13

2.2.3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja SDM.....	15
2.2.4. Pengaruh Job Insecurity terhadap Kinerja SDM	15
2.2.5. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja SDM.....	16
2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis	16
Bab III METODE PENELITIAN.....	18
3.1. Jenis Penelitian.....	18
3.2. Populasi dan Sampel	18
3.3. Sumber Data	19
3.4. Metode pengumpulan Data.....	19
3.5. Variabel dan Indikator.....	20
3.6. Teknik Analisis	21
Bab IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	25
4.1. Gambaran Umum Responden	25
4.1.1. Gambaran Umum Responden	25
4.1.2. Uji Validitas	27
4.1.3. Deskripsi Variabel	30
4.1.4. Hasil Penelitian	35
4.2. Pembahasan	41
Bab V PENUTUP	46
5.1. Simpulan	46
5.2. Implikasi Kebijakan.....	47
5.3. Implikasi Manajerial	48
5.4. Keterbatasan Penelitian dan Agenda Penelitian Mendatang....	48
5.5. Agenda Penelitian Mendatang.....	49
DAFTAR PUSTAKA	50
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	54

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Research Gap	4
Tabel 1.2 Keterlambatan Kehadiran Pegawai Dinas Perhubungan KotaTegal	5
Tabel 3.1 Variabel dan Indikator	20
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	25
Tabel 4.2 Umur Responden.....	25
Tabel 4.3 Pendidikan Responden	26
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden.....	27
Tabel 4.5 Hasil Pengujian Validitas	29
Tabel 4.6 Hasil Pengujian Reliabilitas	34
Tabel 4.7. Deskriptif Job Insecurity.....	30
Tabel 4.8. Deskriptif Beban Kerja.....	31
Tabel 4.9. Deskriptif Stress Kerja.....	33
Tabel 4.10. Deskriptif Kinerja Sumber Daya Manusia.....	34
Tabel 4.11. Uji R Square	35
Tabel 4.12. Pengujian Hipotesis	36
Tabel 4.13. Pengujian Mediasi	40

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2. Kerangka Pikir Penelitian	17
Gambar 4.1. Pengujian Hipotesis	36



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	54
Lampiran 2. Uji Validitas.....	57
Lampiran 3. Inner Model	58
Lampiran 4. Validitas Konstruk	59
Lampiran 5. R Square	60
Lampiran 8. <i>Path Coefficients</i>	61



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sangat penting peranannya dalam pencapaian tujuan perusahaan (Zaenal *et al.*, 2015). Sumber daya manusia merupakan masukan yang diolah oleh perusahaan menjadi output. Kemajuan yang dicapai dalam bidang ekonomi, budaya, pengetahuan dan pendidikan, hukum, politik maupun pembangunan akan menimbulkan rintangan dan kendala, maka sumber daya manusia merupakan hal yang penting untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi atau yang akan muncul dikemudian hari.

Tujuan hasil kinerja (*performance outcome goal*) menargetkan hasil akhir yang spesifik (Kreitner dan Kinicki, 2014). Orientasi tujuan yang lebih tinggi pegawai mempengaruhi tindakan yang diambil dalam mencapai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan diharapkan dapat tercapai dengan baik (Zaenal *et al.*, 2015). Tujuan perusahaan akan tercapai jika perusahaan mampu memenuhi tuntutan lingkungannya, dimana dalam memenuhi tuntutan lingkungan perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki kualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu mengatasi tantangan dan kendala yang dimiliki oleh perusahaan sehingga mampu mengikuti tuntutan dan perkembangan serta ancaman perusahaan.

Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja pegawai yang berkualitas, dimana pegawai bekerja sesuai dengan potensinya dan kekuatan-kekuatannya dan bahkan kemampuan yang dimiliki. Kinerja atau *job performance* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan (Zaenal *et al.*, 2015). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Kinerja sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah job insecurity (Picolli, 2016). Job Insecurity adalah keresahan kerja yang dapat dipahami sebagai tingkat ketidakpastian yang dirasakan karyawan dalam hubungannya untuk kelangsungan posisi pekerjaan (DeWitte *et al.*, 2015). Ini subyektif persepsi yang dihasilkan dari evaluasi lingkungan kerja yang sebenarnya. Karena itu, situasi objektif yang sama dapat menghasilkan interpretasi yang berbeda untuk ketidakpastian karyawan yang berbeda. Callea (2016) menyatakan bahwa semakin rendah job insecurity maka akan meningkatkan kinerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja (Tjibrata, 2017). Beban kerja adalah jangka waktu dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan dengan tidak menunjukkan tanda kelelahan (Haryono, 2009). Beban kerja yang rendah akan meningkatkan kinerja (Dewi, 2017).

Kajian empirik menjelaskan bahwa job insecurity berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Pangat (2013) menemukan bahwa job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut didukung oleh Ajiputra dan Yuniawan (2016) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peran pengaruh beban terhadap peningkatan kinerja juga dijelaskan secara empirik melalui penelitian terdahulu oleh Tjibrata (2017) menemukan bahwa beban kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Meskipun berbagai hasil kajian empirik menjelaskan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan Selenko (2013) menjelaskan *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Perbedaan hasil penelitian (*research gap*) dari beberapa peneliti menghasilkan temuan tentang pengaruh job insecurity terhadap kinerja, ada yang menemukan berpengaruh positif signifikan dan ada yang menemukan tidak berpengaruh. Perbedaan tersebut harus diuji secara empiris pada obyek penelitian lainnya.

Tabel 1.1
Research Gap

<i>Research Gap</i>	Peneliti	Temuan
Terdapat perbedaan pendapat tentang pengaruh jobinsecurity terhadap kinerja	Pangat (2013), Ajiputra (2015) Darmadi (2017)	Menemukan job insecurity berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
	Selenko (2013)	Menemukan job insecurity tidak berpengaruh terhadap kinerja

Sumber : Diolah dari berbagai sumber

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian (*Research gap*) tersebut maka ada peluang untuk melakukan penelitian selanjutnya. Faktor lain mempengaruhi kinerja SDM adalah stress kerja. Stress didefinisikan sebagai suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan (Robbin dan Judge, 2015). Penelitian yang dilakukan Bashir et al (2010) menemukan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Didukung penelitian yang dilakukan oleh Fatikhin et al.,(2017) menjelaskan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Penelitian ini dilakukan Dinas Perhubungan Kota Tegal. Sebagai instansi pemerintah Dinas perhubungan memberikan pelayanan kepada masyarakat untuk menciptakan suasana perhubungan menjadi lancar. Berikut adalah data persentase keterlambatan kehadiran pegawai Dinas Perhubungan Kota Tegal bulan Agustus s/d Desember 2018.

Tabel 1.2
Keterlambatan Kehadiran Pegawai Dinas Perhubungan KotaTegal
(Agustus s/d Desember 2021)

NO	BULAN	KETERLAMBATAN KEHADIRAN
1	Agustus	251
2	September	259
3	Oktober	267
4	November	273
5	Desember	281

Sumber: Dinas Perhubungan KotaTegal, 2021

Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa keterlambatan kehadiran pegawai pada bulan Agustus sampai dengan Desember 2018 mengalami peningkatan. Hal ini dapat menjadi tolak ukur kinerja pegawai dan menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlambatan kehadiran pegawai maka semakin rendah kinerja pegawai. Hasibuan (2013) menjelaskan bahwa indikator kinerja sumber daya manusia dapat diukur dengan kedisiplinan, tingkat kedisiplinan pegawai dapat dilihat dari absensi kehadiran pegawai disetiap harinya. Kedisiplinan pegawai sangat penting bagi organisasi, sehingga manajemen perlu memperhatikan pegawai agar dapat meminimalisir keterlambatan kehadiran pegawai, kondisi ini tentunya dapat menghambat pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan termasuk upaya dalam meningkatkan kinerja anggotanya.

Berdasarkan fenomena gap di atas menjelaskan tentang permasalahan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Tegal yang mengalami penurunan, maka peneliti perlu meneliti lebih lanjut mengenai kinerja sumber daya manusia yang dikaitkan dengan job insecurity, beban kerja yang dimediasi oleh stres kerja.

1.2. Perumusan Masalah

Latar belakang di atas menggambarkan tentang *research gap* dan fenomena gap yang terjadi pada organisasi. Maka dapat dirumuskan masalah penelitian (*reserach problem*) dalam penelitian ini adalah bagaimana perbedaan hasil penelitian berpengaruh terhadap kinerja SDM. Sehingga muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah job insecurity memiliki pengaruh terhadap stress kerja?
2. Apakah beban kerja memiliki pengaruh terhadap stress kerja?
3. Apakah stress kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia?
4. Apakah job insecurity memiliki pengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia?
5. Apakah beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis :

1. Pengaruh job insecurity terhadap stress kerja;
2. Pengaruh beban kerja terhadap stress kerja;
3. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja sumber daya manusia;
4. Pengaruh job insecurity terhadap kinerja sumber daya manusia;
5. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja sumber daya manusia

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat antara lain :

1. Manfaat teoritis

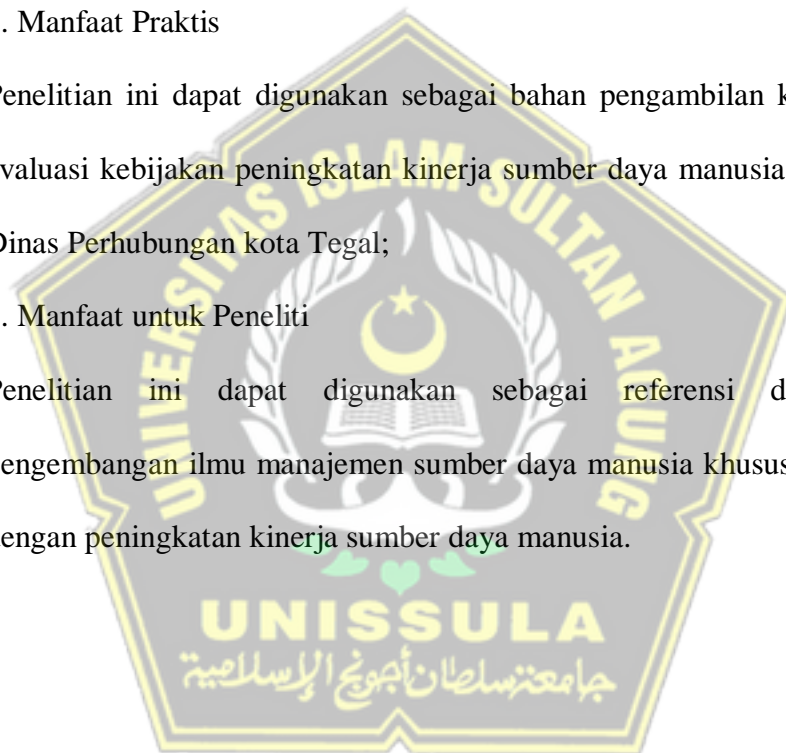
Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan masukan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya berkaitan stress kerja, beban kerja, job insecurity dan kinerja sumber daya manusia.;

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pengambilan keputusan dan evaluasi kebijakan peningkatan kinerja sumber daya manusia khususnya di Dinas Perhubungan kota Tegal;

3. Manfaat untuk Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan masukan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan peningkatan kinerja sumber daya manusia.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

3.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Kinerja Sumber Daya Manusia

Rumler dan brache (1995) mengemukakan bahwa terdapat 3 (tiga) level kinerja, yaitu:

1. Kinerja organisasi; merupakan pencapaian hasil(*outcome*) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.
2. Kinerja proses; merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses.
3. Kinerja individu / pekerjaan; merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.

Pada penelitian ini variable yang diamati adalah variable kinerja individual atau kinerja SDM. Beberapa peneliti sebelumnya mendefinisikan kinerja individual sebagai hasil yang raih pada fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu (Bernardin dan Russel, (1998). Peneliti lain Dessler (2015) dan Zaenal (2015) berpendapat bahwa kinerja sumber daya manusia merupakan prestasi aktual ctual atau capaian yang riil sumber daya manusia dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan atau yang direncanakan.

Dengan demikian kinerja sumber daya manusia yang digambarkan secara individual, sangat tergantung kepada internal, yaitu kemampuan individu itu sendiri; faktor eksternal, yaitu terkait dengan beban/target yang dibebankan dan faktor lingkungan. Berdasarkan pemaparan pengertian kinerja sumber daya manusia diatas, kinerja sumber daya manusia dalam penelitian ini merujuk pada definisi sebagai suatu capaian hasil kerja yang diraih karyawan dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya, dalam rentang waktu yang sudah ditetapkan.. Indikator kinerja menurut Zaenal et al.,(2015) adalah:

1. Integritas
2. Profesionalisme
3. Inovasi
4. Transparasi
5. Produktivitas
6. Kepemimpinan

2.1.2. Job Insecurity

Job insecurity merupakan kekhawatiran ketidakamanan pekerjaan yang mengkhawatirkan kualitas pekerjaan di masa depan, tentang kerusakan kondisi kerja, penurunan pangkat, kurangnya peluang karir, mengurangi pengembangan gaji, minat, dan pelatihan (Sverke et al., 2002). ketidakamanan kerja dianggap sebagai pemicu stres kerja yang kuat dengan hasil negatif baik bagi individu maupun organisasi (De Witte et al., 2010; Greenhalgh dan Rosenblatt, 2010).

Ketidak amanan pekerjaan secara konsisten terkait dengan indikator subyektif karyawan yang mengalami gangguan kesejahteraan, termasuk

kesusahan, kelelahan dan ketidakpuasan kerja. Dengan kata lain, Ketidakamanan kerja secara negatif dapat mempengaruhi kesejahteraan, sikap kerja dan perilaku yang terkait dengan pekerjaan para karyawan. Ini juga mengapa penelitian tentang ketidakamanan pekerjaan kualitatif baru-baru ini difokuskan pada konsekuensi dari perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, termasuk kinerja pekerjaan. Indikator job insecurity menurut Bloom et al., (2015) adalah:

1. Rotasi
2. Mutasi
3. Perampangan pekerjaan

2.1.3. Beban Kerja

Beban kerja merupakan volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume hasil pekerjaan pegawai dalam suatu bagian tertentu (Moekijat, 2004). Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang objektif dan subjektif. Secara objektif merupakan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan pekerjaan, ukuran dari tekanan pekerjaan.

Beban kerja adalah suatu konsep yang timbul sebab adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses suatu informasi (Gopher dan Doncin, 2008). Dalam menghadapi suatu tugas, pegawai diharapkan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan pada suatu tingkat tertentu. Keterbatasan yang dimiliki pegawai tersebut akan menghambat/menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang

diharapkan, hal ini berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dengan kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini akan menimbulkan kegagalan dalam bekerja (performance failures). Hal ini dikemukakan dengan istilah beban kerja yang merujuk pada seberapa besar kapasitas pegawai yang jumlahnya terbatas dan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Beban kerja secara fisik dan mental adalah melakukan kegiatan terlalu banyak secara fisik dan mental dan hal ini merupakan sumber stress (Munandar, 2008). Beban kerja yang berlebih akan membutuhkan waktu untuk bekerja dengan jumlah jam sangat banyak dalam menyelesaikan tugas yang ditetapkan, hal ini merupakan sumber tambahan beban kerja. Desakan waktu memberikan pengaruh tidak baik pada sistem cardiovascular terutama serangan jantung prematur dan tekanan darah tinggi (Munandar, 2008).

Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan atau waktu kerja yang diharapkan/diberikan kepada pegawai dan total jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu departemen atau pegawai dalam suatu periode tertentu (Webster, 2008). Indikator beban kerja menurut Webster (2008):

1. Banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan
2. Waktu yang harus diperhatikan pegawai
3. Pengalaman psikologis subyektif yang dialami pegawai

2.1.4. Stres Kerja

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang (Hasibuan, 2013). Stress karyawan terjadi akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Stress karyawan perlu diatasi agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat teratasi. Prestasi karyawan akan menurun karena karyawan mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku aneh, pemarah, dan suka menyendiri. Stress dapat diatasi dengan pendekatan kejiwaan dan konseling. Faktor-faktor penyebab stress karyawan menurut Hasibuan (2013) adalah: beban kerja berlebihan, tekanan, waktu kerja, konflik, balas jasa yang rendah dan masalah-masalah keluarga.

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2017). Stres tampak dari simptom, seperti emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, sunya menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Penyebab stress kerja adalah beban kerja, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan rendah, iklim kerja tidak sehat, konflik kerja dan perbedaan nilai anatar karyawan. Cara mengatasi stress menurut Mangkunegara (2017) adalah: pola sehat, pola harmonis dan pola patologis.

Stres adalah istilah tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, anxiety, kemurungan dan hilang daya. Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi karyawan Zaenal et al., (2015). Stress yang besar dapat mengancam kemampuan seseorang dalam

menghadapi lingkungan. Penyebab stress kerja antara lain: kekhawatiran finansial, masalah keluarga, masalah-masalah fisik, perubahan yang terjadi ditempat tinggal. Indikator stress menurut Zaenal et al., (2015) adalah:

1. Resah
2. Khawatir
3. Mudah marah
4. Tidak dapat rileks

Pendekatan stres menurut Zaenal et al., (2015) adalah pendekatan individu yang meliputi: peningkatan keimanan, meditasi, olahraga, relaksasi, dukungan sosial, menghindari kebiasaan rutin yang membosankan. Sedangkan pendekatan secara perusahaan meliputi: perbaikan iklim organisasi, perbaikan lingkungan fisik, menyediakan sarana olahraga, analisis kejelasan tugas, restrukturisasi tugas, konsep manajemen berdasarkan sasaran. Cara mengatasi stress adalah: program klinis, program keorganisasian dan penanggulangan secara mandiri

3.2. Pengembangan Hipotesis

1.2.1. Pengaruh Job Insecurity terhadap Stres Kerja

Job insecurity digambarkan sebagai bentuk ketidaknyamanan dan kekhawatiran terkait dengan jaminan kelangsung pekerjaan. Job insecurity ini merupakan tekanan atau kebijakan organisasi yang harus dipatuhi. Job Insecurity memiliki pengaruh positif dalam peningkatan stress kerja (Sofiana, 2011; Syaharudin, 2016; Minanty, 2015). Job insecurity yang tinggi akan berdampak pada peningkatan stres kerja yang tinggi. Dampak dari kecemasan bisa menimbulkan ketegangan dan emosi pada individu.

Sebaliknya, Job insecurity yang di rasakan oleh karyawan rendah maka stres kerja yang dialami karyawan juga akan menurun. Jika terdapat kepastian yang terkait pekerjaan sangat tinggi, maka hampir bisa dipastikan ketegangan yang dialami karyawan akan menurun. Hal ini menguatkan bahwa Job insecurity di perusahaan cenderung akan mempengaruhi kondisi psikologis pekerjaannya dan dapat menimbulkan stres kerja. Job insecurity yang diukur melalui status dalam jabatan, usia, jadwal pekerjaan dan upah berpengaruh terhadap stres kerja yang dialami pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis 1 (H1) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Job Insecurity secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap Stress Kerja, semakin tinggi tingkat Job Insecurity yang dirasakan, maka stress kerja yang dirasakan semakin tinggi.

1.2.2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Beban kerja berhubungan positif dengan stress kerja (Isnainy et al., 2019). Stres kerja yang dialami oleh perawat dapat tercipta dengan adanya beban kerja yang lebih berat. Beban kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan stress kerja Hastuningsih (2018), semakin tinggi beban kerja maka akan semakin tinggi stress kerja. Beban kerja yang semakin berat maka akan menimbulkan peningkatan stres kerja yang dialami pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2: Beban Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Stress Kerja. Semakin tinggi Beban Kerja yang dirasakan karyawan maka, stress kerja yang dirasakan semakin tinggi.

1.2.3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja SDM

Bashir et al., (2010) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Stres kerja yang semakin kecil maka akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia, sebaliknya kinerja akan menurun jika stres kerja yang dialami pegawai semakin tinggi. Stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja (Dewi dan Wibawa, 2016). Stress kerja yang diukur melalui banyaknya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, kurang jelas tentang peranan di dalam pekerjaan, merasa resah maka akan berdampak terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis 3 (H3) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3: Stress Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Semakin tinggi Stress Kerja yang dirasakan karyawan maka, semakin Kinerja Sumber Daya Manusia yang dihasilkan akan semakin menurun

1.2.4. Pengaruh Job Insecurity terhadap Kinerja SDM

Murni (2018) menyatakan bahwa job insecurity berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Job insecurity yang berupa takut akan promosi, pindah kerja cabang lain, sikap pesimis terhadap masa depan, merasa tidak aman dan takut akan promosi menyebabkan job insecurity berpengaruh negatif terhadap kinerja

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis 4 (H4) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H4: Job Insecurity memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Semakin rendah Job Insecurity yang dirasakan karyawan maka, Kinerja Sumber Daya Manusia yang dihasilkan akan semakin menurun.

1.2.5. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja SDM

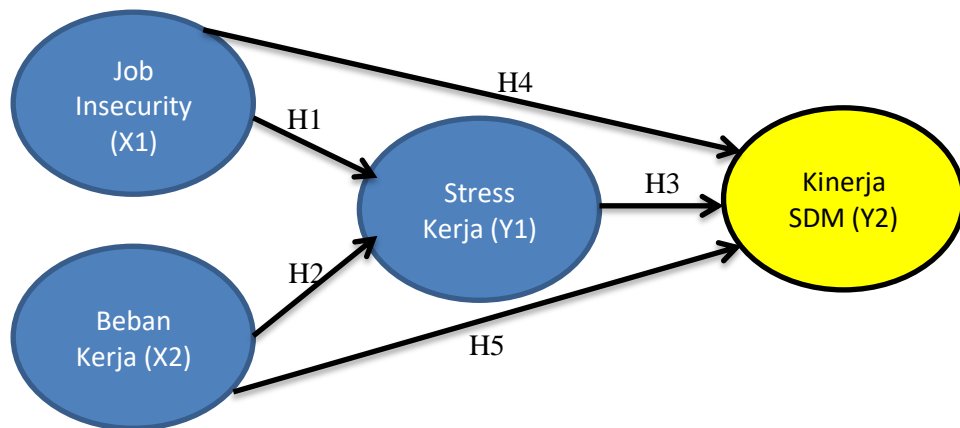
Paramitadewi (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang semakin tinggi maka akan menyebabkan penurunan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis 5 (H5) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H5: Beban Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Semakin meningkat Beban Kerja yang dirasakan karyawan maka , semakin Kinerja Sumber Daya Manusia yang dihasilkan akan menurun.

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran teoritis dimaksudkan memberi gambaran mengenai hubungan yang terjadi antar variabel. Adapun kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritis



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah eksplanatori yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan antar variabel yang telah ditetapkan sebagai variabel yang akan diteliti (Ghozali, 2013). Penelitian eksplanatori menggunakan uji hipotesis yang bersifat korelasi atau regresi.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajari atau menjadi objek penelitian (Kuncoro, 2013). Sampel adalah suatu himpunan bagian (subset) dari unit populasi.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kota Tegal yang berjumlah 132 pegawai. Dengan mempertimbangkan bahwa elemen populasi relatif sedikit maka pengambilan sampel untuk dijadikan responden dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sensus, dimana setiap anggota populasi secara keseluruhan dijadikan sebagai sampel

3.3. Sumber Data

Sumber data diperoleh dari sumber data primer dan data sekunder:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh dengan survey lapangan yang menggunakan metode pengumpulan data original dari obyek penelitian, data kinerja karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh pihak lain dan lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data, antara lain, data dari jurnal dan publikasi ilmiah lainnya.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah (Kuncoro, 2013):

1. Kuesioner

Langkah awal dalam menyusun desain instrumen adalah membuat kuesioner, yaitu daftar pertanyaan – pertanyaan yang disusun secara tertulis. Kuesioner ini bertujuan untuk memperoleh data berupa jawaban – jawaban para responden.

2. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan cara mendapatkan data melalui literatur – literatur yang ada hubungannya dengan penelitian.

3.5. Variabel dan Indikator

Tabel 3.1

Table Variabel dan Indikator

NO	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Sumber	Skala Pengukuran
1	<p>Job Insecutity Merupakan kekhawatiran, kecemasan yang dirasakan karyawan tentang kelangsungan kerjanya pekerjaan saat ini dan di masa depan yang dikarenakan adanya perubahan dinamika lingkungan organisasi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rotasi • Mutasi • Perampangan pekerjaan 	Bloom <i>et al.</i> , (2015)	<p>Skala Likert: 1= Sangat Tidak Setuju 2= Tidak Setuju 3= Ragu-ragu 4= Setuju 5= Sangat Setuju</p>
2	<p>Beban Kerja Merupakan beban pekerjaan yang dinilai dalam jumlah pekerjaan dan waktu kerja yang diberikan kepada pekerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Volume pekerjaan • Waktu melakukan pekerjaan • Keterampilan teknis yang dimiliki 	(Webster, 2008)	<p>Skala Likert: 1= Sangat Tidak Setuju 2= Tidak Setuju 3= Ragu-ragu 4= Setuju 5= Sangat Setuju</p>
3	<p>Stress Kerja Merupakan kondisi ketegangan yang dihasilkan karena ketidakseimbangan sumber daya fisik dan psikis yang mempengaruhi proses berfikir, emosi, dan perilaku karyawan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lelah • Gelisah • Khawatir • Mudah marah 	Zaenal <i>et al</i> (2015)	<p>Skala Likert: 1= Sangat Tidak Setuju 2= Tidak Setuju 3= Ragu-ragu 4= Setuju 5= Sangat Setuju</p>
5	<p>Kinerja Sumber Daya Manusia Merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya dalam rentang yang sudah ditetapkan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas • Kuantitas • Ketepatan Waktu • Kreativitas • Kerjasama 	Malayu Hasibuan (2013).	<p>Skala Likert: 1= Sangat Tidak Setuju 2= Tidak Setuju 3= Ragu-ragu 4= Setuju 5= Sangat Setuju</p>

3.6. Teknik Analisis

1. Evaluasi *Measurement (Outer Model)*

Model pengukuran atau *measurement model (outer model)* menunjukkan bagaimana variabel manifest atau observed variabel mempresentasikan variabel laten untuk diukur. Evaluasi model pengukuran outer model dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model (Ghozali, 2015)

a. Convergent Validity

Convergent validity berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variabel) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji convergent validity dapat dilihat dari nilai loading factor untuk tiap indikator konstruk. Nilai Loading factor yang dianggap cukup dengan nilai 0,5-0,6 (Chin 1998 dalam Ghozali 2015).

b. Discriminant Validity

Discriminant validity berhubungan dengan prinsip-prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variabel) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. cara untuk menguji discriminant validity dengan indikator reflektif yaitu dengan membandingkan nilai AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model. Discriminant validity yang baik ditunjukkan dari akar AVE untuk tiap konstruk lebih dari korelasi antarkonstruk dalam model (Fornell dan Laacker 1981 dalam Gozali, 2015). Nilai AVE direkomendasikan harus lebih besar

dari 0,5 yang artinya 50% atau lebih variance dari indikator dapat dijelaskan.

c. Composit Reliability

Composit Reliability untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk. Uji Reliabilitas untuk memuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk. Nilai composite reliability harus lebih besar dari 0,7 (Ghozali,2015).

d. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas diperlukan dengan menghitung nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan lawannya Tolerance (Ghozali,2015). Nilai Multikolonieritas:

- 1) Nilai $VIF < 10$
- 2) Nilai Tolerance $> 0,1$

2. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural (*Inner model*) menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk. Evaluasi model struktural bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten.

a. Uji R Square (R^2)

Dalam menilai model struktural dengan PLS nilai R Square untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai R Square dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substansive.

b. Uji Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, maka digunakan uji t. Untuk menguji apakah masing – masing variabel bebas berpengaruh secara positif signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesa, maka cara yang dilakukan adalah :

Batasan t hitung (Ghozali,2016)

- a. Hipotesa diterima jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dengan $\text{sig.} < \alpha = 0,05$
- b. Hipotesa ditolak jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dengan $\text{sig.} > \alpha = 0,05$
- c. Uji Model Struktural

Analisis PLS-SEM dengan efek mediasi merupakan hubungan antara konstruk eksogen dan endogen melalui variabel penghubung atau antara (Ghozali, 2015). Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh variabel eksogen terhadap endogen bisa secara langsung tetapi juga bisa secara variabel penghubung atau mediasi. Model persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016):

Rumus (Gujarati,2003 dalam Ghozali,2016)

$$Y_2 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Y_1 + \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + e$$

Dimana :

β : Koefisien Regresi;

Y_2 : Kinerja SDM

Y_1 : Stress Kerja

X1 : Job Insecurity

X2 : Beban Kerja

e : Nilai Residu / Standard error

Dalam penelitian ini, untuk mengolah data digunakan alat bantu PLS (Partial Least Square).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Responden

Sebanyak 132 kuesioner yang dapat diolah disajikan dalam data diskriptif sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin responden terdiri dari laki-laki dan perempuan, frekuensi jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel 4.1:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Pria	80	60,6
2	Wanita	42	39,4
	Jumlah	132	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.1 di atas maka dapat dijelaskan bahwa responden dalam penelitian ini di dominasi dengan responden pria.

2. Umur Responden

Umur responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.2:

Tabel 4.2
Umur Responden

No	Umur (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	17-25	25	18,94
2	26-35	40	30,31
3	36-45	47	35,61
4	> 45	20	15,15
	Jumlah	132	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 di atas maka dapat dijelaskan bahwa umur responden dalam penelitian ini di dominasi oleh responden yang memiliki rentang usia 26-45 tahun yaitu hampir 70%. Usia ini usia yang matang sebagai pegawai negeri sipil.

3. Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.3:

Tabel 4.3

Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	SMA	20	15,15
2	Diploma	52	39,39
2	Sarjana	57	43,18
3	Pasca Sarjana	3	2,27
	Jumlah	132	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 di atas maka dapat dijelaskan bahwa tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini di dominasi oleh responden yang memiliki pendidikan Sarjana (43%) dan Diploma (39,4%). Sementara pendidikan SMA relative masih lebih tinggi (15,15%) dibandingkan dengan lulusan pascasarjana (2,27%).

4. Lama Bekerja

Lama bekerja responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.4:

Tabel 4.4

Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	1-10	22	16,67
2	11-20	45	34,09
2	21-30	50	37,88
3	>30	15	11,36
Jumlah		132	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.4 di atas maka dapat dijelaskan bahwa masa kerja responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang memiliki masa kerja 21-30 tahun sebesar 37,88%.

4.1.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

4.1.2.1. Uji Validitas

Pengujian instrumen menggunakan analisis faktor konfirmatori atau (*Confirmatory Factor Analysis*) yang digunakan untuk menguji dimensional suatu konstruk. Pengukuran model (*measurement model*) untuk menguji validitas dari indikator-indikator pembentuk konstruk laten dengan melakukan analisis faktor konfirmatori (CFA). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan analisis terhadap nilai outer model dengan indikator reflektif melalui *validitas convergent* dari indikator pembentuk konstruk laten (Ghozali, 2015). Hasil pengujian validitas indikator dari variabel *job insecurity*, *beban kerja*, *stress kerja* dan *kinerja sdm* dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.5

Hasil Pengujian Validitas

Indikator dan Variabel	Nilai Loading Factor	>/<	Ketentuan	Keterangan
<i>X1</i> <- <i>Job Insecurity</i>	0,880	>	0,50	Valid
<i>X2</i> <- <i>Job Insecurity</i>	0,917	>	0,50	Valid
<i>X3</i> <- <i>Job Insecurity</i>	0,876	>	0,50	Valid
<i>X4</i> <- <i>Beban Kerja</i>	0,743	>	0,50	Valid
<i>X5</i> <- <i>Beban Kerja</i>	0,841	>	0,50	Valid
<i>X6</i> <- <i>Beban Kerja</i>	0,703	>	0,50	Valid
<i>X7</i> <- <i>Stress Kerja</i>	0,786	>	0,50	Valid
<i>X8</i> <- <i>Stress Kerja</i>	0,857	>	0,50	Valid
<i>X9</i> <- <i>Stress Kerja</i>	0,606	>	0,50	Valid
<i>X10</i> <- <i>Stress Kerja</i>	0,634	>	0,50	Valid
<i>X11</i> <- <i>Kinerja SDM</i>	0,823	>	0,50	Valid
<i>X12</i> <- <i>Kinerja SDM</i>	0,825	>	0,50	Valid
<i>X13</i> <- <i>Kinerja SDM</i>	0,556	>	0,50	Valid
<i>X14</i> <- <i>Kinerja SDM</i>	0,601	>	0,50	Valid
<i>X15</i> <- <i>Kinerja SDM</i>	0,510	>	0,50	Valid

Sumber: Data primer (2021)

Tabel 4.5 menggambarkan uji validitas dengan uji *confirmatori analysis* dimana menunjukkan bahwa nilai semua indikator memiliki nilai validitas diatas 0,50 yang artinya semua indikator adalah valid dan bisa digunakan dalam analisis penelitian..

4.1.2.2. Pengujian Reliabilitas konstruk

Evaluasi terhadap nilai reliabilitas konstruk diukur dengan nilai *Cronbach alpha* dan *Composite Reliability*. Nilai *Cronbach alpha* semua konstruk harus diatas 0,70. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach*

alpha diatas 0,70 sehingga dapat dikatakan bahwa indikator konsisten dalam mengukur konstruksya.

Tabel 4.6

Hasil Pemeriksaan Reliabilitas konstruk berdasarkan *Covergent Validity*

Construct	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
<i>Job Insecurity</i>	0.870	0.872	0.920	0.794
<i>Beban Kerja</i>	0.743	0.758	0.808	0.585
<i>Stress Kerja</i>	0.703	0.747	0.816	0.531
<i>Kinerja SDM</i>	0.701	0.727	0.824	0.554

Sumber: Data Output PLS,2021

Tabel 4.6 di atas memperlihatkan nilai *Cronbach Alpha* untuk semua konstruk di atas 0,70 artinya semua variabel adalah reliabel. Hasil pemeriksaan *construct reliability* berdasarkan *composite reliability* dapat dilakukan dengan melihat nilai *Composite reliability* untuk menunjukkan besarnya varian indikator yang dikandung oleh konstruksya. Dimana nilai batas *Composite reliability* $\geq 0,5$. Hasil nilai *Composite Reliability* untuk semua variabel adalah di atas 0,5 jadi semua variabel adalah reliabel.

4.1.3. Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Pada analisis deskriptif, persepsi responden yang diteliti dapat menggunakan kriteria rentang dengan rumus nilai maksimal skala *semantic differential* yang digunakan dikurangi nilai minimal skala *semantic differential* yang digunakan, kemudian dibagi 3 jenis intepretasi (rendah, sedang, dan tinggi) (Sugiyono, 2012). Adapun perhitungan rentang pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

$$(5-1):3 = 1,33$$

Maka interpretasi yang dapat dibuat adalah sebagai berikut:

1,00 – 2,33 = rendah

2,34 – 3,66 = sedang

3,67 – 5,00 = tinggi

1. Variabel *Job Insecurity*

Hasil perhitungan variabel *job insecurity* (X1) di refleksikan dengan 3 indikator yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Statistik Deskriptif Variabel *Job Insecurity*

No	Indikator Variabel/Konstruk	Mean	Min	Max
1	X1.1 Rotasi	4.090	3.00	5.00
2	X1.2 Mutasi	4.050	3.00	5.00
3	X1.3 Perampingan pekerjaan	3.690	3.00	5.00
Rata-rata total		3,940		

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 tersebut rata-rata jawaban responden terkait variable *job insecurity* memiliki skor yang tinggi yaitu, 3,940. Artinya, responden mempersepsikan bahwa mereka merasakan adanya kecemasan yang cukup tinggi terkait dengan kebijakan pemindahan kerja, rotasi dan sebagainya.

Sementara itu, indikator pembentuk *job insecurity*, yaitu rotasi dipersepsikan paling tinggi oleh responden dengan skor yaitu 4,090. Artinya, responden merasakan kebijakan rotasi dipersepsikan paling memberikan kontribusi kecemasan paling tinggi.

2. Variabel *Beban Kerja*

Hasil perhitungan variabel beban kerja (X2) di refleksikan dengan 3 indikator yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8

Statistik Deskriptif Variabel Beban Kerja

No	Indikator Variabel/Konstruk	Mean	Min	Max
1	X2.1 Volume pekerjaan	3.70	2.00	5.00
2	X2.2 Waktu melakukan pekerjaan	3.60	2.00	5.00
3	X2.3 Keterampilan teknis yang dimiliki	3.48	2.00	5.00
Rata-rata total		3.59		

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.8 tersebut, diketahui rata-rata total beban kerja yang dirasakan responden adalah sedang, yaitu dengan skor 3,69. Sementara itu, indikator pembentuk beban kerja adalah volume pekerjaan dengan skor 3,70. Hal tersebut dapat dipersepsikan bahwa volume pekerjaan yang diberikan organisasi dirasakan melebihi kemampuan yang dimiliki pegawai, sehingga beban kerja terasa besar dirasakan oleh pegawai.

3. Variabel *Stress Kerja*

Hasil perhitungan variabel beban kerja (Y1) di refleksikan dengan 4 indikator yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
 Statistik Deskriptif Variabel Stress Kerja

No	Indikator Variabel/Konstruk	Mean	Min	Max
1	Y1.1 Lelah	3.720	2.00	5.00
2	Y1.2 Gelisah	3.590	2.00	5.00
3	Y1.3 Khawatir	3.400	2.00	5.00
4	Y1.4 Mudah Marah	3.460	2.00	5.00
	Rata-rata total	3.54		

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.9 tersebut, diketahui bahwa rata-rata total stress kerja stress kerja dipersepsikan responden cukup tinggi yaitu dengan skor 3,54. Sementara itu, indikator pembentuk stres kerja yaitu yang paling sering dipersepsikan responden adalah kelelahan kerja dengan skor 3,720. Hal ini bisa dikaitkan dengan temuan sebelumnya, bahwa besarnya volume pekerjaan yang melebihi kapasitasnya, maka kelelahan menjadi faktor utama dalam stress kerja yang dialami oleh pegawai.

4. Variabel Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan variabel kinerja pegawai (Y2) di refleksikan dengan 4 indikator yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10
 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

No	Indikator Variabel/Konstruk	Mean	Min	Max
1	Y2.1 Kualitas	4.270	3.00	5.00
2	Y2.2 Kuantitas	4.310	3.00	5.00
3	Y2.3 Ketepatan Waktu	3.980	3.00	5.00
4	Y2.4 Kreativitas	4.060	3.00	5.00
	Rata-rata total	4.16		

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel tersebut 4.10, diketahui rata-rata total kinerja SDM adalah masuk dalam kategori tinggi, dengan skor 4,16. Sementara itu, indikator pembentuk kinerja pegawai yaitu ketepatan waktu kerja merupakan indikator dengan skor terendah, yaitu 3.98. Artinya, ketepatan waktu menjadi isu yang kurang mendapatkan perhatian dari pegawai.

4.1.4. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Pengujian R Square

Tabel 4.11

Uji R Square

Variabel	R Square
Pengaruh <i>job insecurity</i> dan <i>beban kerja</i> terhadap <i>stress kerja</i>	0,581
Pengaruh <i>job insecurity</i> , <i>beban kerja</i> dan <i>stress kerja</i> terhadap <i>kinerja SDM</i>	0,678

Sumber : Hasil olahan PLS, 2021

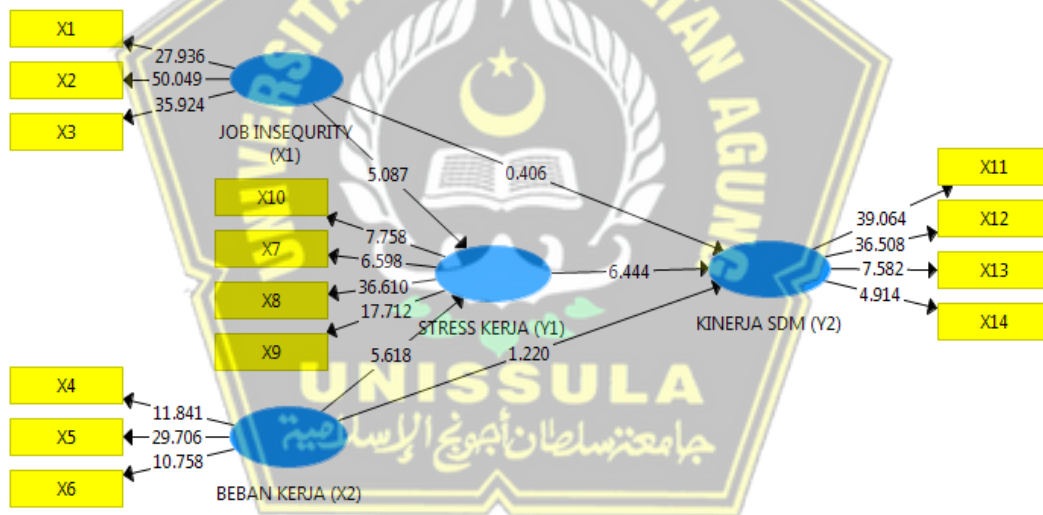
Berdasarkan Tabel 4.11 bahwa nilai R Square untuk model pengaruh *job insecurity* dan *beban kerja* terhadap *stress kerja* diperoleh nilai sebesar 0,581, dapat diartikan bahwa *job insecurity* dan *beban kerja* mampu memberikan pengaruh terhadap *stress kerja* sebesar 58,1%, sedangkan sisanya 41,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai R Square untuk model pengaruh *job insecurity*, *beban kerja* dan *stress kerja* terhadap *kinerja SDM* diperoleh nilai sebesar 0,678, dapat diartikan bahwa *job insecurity*, *beban kerja* dan *stress kerja* mampu memberikan pengaruh terhadap *kinerja SDM* sebesar 67,8%, sedangkan sisanya 32,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Pengujian Hipotesis

Tabel 4.12
Pengujian Hipotesis

Jalur	Original Sample Estimate	Standar Deviation	t Statistic	t Tabel	P Value	Ket
Job Insecurity->stres kerja	0.438	0.086	5.087	1.96	0.000	H1 diterima
Beban Kerja->stres kerja	0.472	0.084	5.618	1.96	0.000	H2 diterima
Stress Kerja->kinerja SDM	0.622	0.097	6.444	1.96	0.005	H3 diterima
Job Insecurity->kinerja SDM	0.040	0.098	0.406	1.96	0.343	H4 ditolak
Beban Kerja->kinerja SDM	0.139	0.114	1.220	1.96	0.113	H5 ditolak

Sumber: Hasil Output PLS, 2021



Gambar 4.1

Hasil Pengujian Hipotesis

1) Hipotesis 1 (H1):

Ho: $\beta_1=0$: *Job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *stress kerja*

Ha: $\beta_1>0$: *Job insecurity* berpengaruh terhadap *stress kerja*

Berdasarkan hasil output terlihat bahwa nilai t statistik pengaruh *job insecurity* terhadap *stress kerja* diperoleh nilai sebesar $5,087 > 1,96$. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap *stress kerja*. Semakin tinggi *job insecurity* maka semakin tinggi *stress kerja* pegawai. Sehingga hipotesis *job insecurity* berpengaruh terhadap *stress kerja* (H1) terbukti.

2) Hipotesis 2 (H2):

Ho: $\beta_2=0$: *beban kerja* tidak berpengaruh terhadap *stress kerja*

Ha: $\beta_2>0$: *Beban kerja* berpengaruh terhadap *stress kerja*

Berdasarkan hasil output terlihat bahwa nilai t statistik pengaruh *beban kerja* terhadap *stress kerja* diperoleh nilai sebesar $5,618 > 1,96$. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa *beban kerja* berpengaruh terhadap *stress kerja*. Semakin tinggi *beban kerja* semakin tinggi *stress kerja*. Sehingga hipotesis *beban kerja* berpengaruh terhadap *stress kerja* (H2) terbukti.

3) Hipotesis 3 (H3):

Ho: $\beta_3=0$: *Stress kerja* tidak berpengaruh terhadap *kinerja SDM*

Ha: $\beta_3>0$: *Stress kerja* berpengaruh terhadap *kinerja SDM*

Berdasarkan hasil output terlihat bahwa nilai T statistik pengaruh *stress kerja* terhadap *kinerja SDM* diperoleh nilai sebesar $6,444 > 1,96$. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa *stress kerja* berpengaruh terhadap *kinerja SDM*.

Semakin baik *pengelolaan stress kerja pegawai* semakin tinggi *kinerja pegawai*.
Sehingga hipotesis *stress kerja* berpengaruh terhadap *kinerja SDM* (H3)
terbukti.

4) Hipotesis 4 (H4):

Ho: $\beta_4=0$: *Job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *kinerja SDM*

Ha: $\beta_4>0$: *Job insecurity* erpengaruh terhadap *kinerja SDM*

Berdasarkan hasil output terlihat bahwa nilai t statistik pengaruh *job insecurity* terhadap *kinerja SDM* diperoleh nilai sebesar $0,046 < 1,96$. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *kinerja SDM*. Sehingga hipotesis *job insecurity* berpengaruh terhadap *kinerja SDM* (H4) tidak terbukti.

5) Hipotesis 5 (H5):

Ho: $\beta_5=0$: *Beban kerja* tidak berpengaruh terhadap *kinerja SDM*

Ha: $\beta_5>0$: *Beban kerja* berpengaruh terhadap *kinerja SDM*

Berdasarkan hasil output terlihat bahwa nilai t statistik pengaruh *beban kerja* terhadap *kinerja SDM* diperoleh nilai sebesar $1,220 < 1,96$. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa *beban kerja* tidak berpengaruh terhadap *kinerja SDM*. Sehingga hipotesis *beban kerja* berpengaruh terhadap *kinerja SDM* (H5) tidak terbukti.

3. Pengujian Path Analysis (Analisis Jalur)

Berdasarkan persamaan model struktural didapatkan koefisien jalur $\beta_1 = 0,438$, $\beta_2 = 0,472$, $\beta_3 = 0,622$, $\beta_4 = 0,040$, $\beta_5 = 0,139$ tersebut maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

$$Y_2 = \beta_3 Y_1 + \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + e_2$$

Sehingga:

$$Y_1 = 0,438X_1 + 0,472X_2 + e_1$$

$$Y_2 = 0,622Y_1 + 0,040X_1 + 0,139X_2 + e_2$$

- 1) Nilai *original sample estimate* pengaruh *job insecurity* terhadap *stress kerja* sebesar 0,438 (positif), artinya semakin baik *job insecurity* semakin tinggi *stress kerja*
- 2) Nilai *original sample estimate* pengaruh *beban kerja* terhadap *stress kerja* sebesar 0,472 (positif), artinya semakin tinggi *beban kerja* semakin tinggi *stress kerja*
- 3) Nilai *original sample estimate stress kerja* terhadap *kinerja SDM* sebesar 0,622 (positif), artinya semakin baik pengelolaan *stress* semakin tinggi *kinerja SDM*
- 4) Nilai *original sample estimate job insecurity* terhadap *kinerja SDM* sebesar 0,040 (positif) tetapi tidak signifikan, artinya *job insecurity* tidak memiliki pengaruh langsung terhadap *kinerja SDM*.
- 5) Nilai *original sample estimate beban kerja* terhadap *kinerja SDM* sebesar 0,139 (positif) tetapi tidak signifikan, artinya *beban kerja* tidak memiliki pengaruh langsung terhadap *kinerja SDM*.

4. Pengujian Mediasi

Tabel 4.13

Pengujian Mediasi

Jalur	Original Sample Estimate	Standar Deviation	t Statistic	P Value	Ket
<i>Job Insecurity</i> → <i>Stress Kerja</i> → <i>Kinerja SDM</i>	0.272	0.067	4.056	0.000	Mampu memediasi
<i>Beban Kerja</i> → <i>Stress Kerja</i> → <i>Kinerja SDM</i>	0.293	0.076	3.857	0.000	Mampu memediasi

Sumber: Hasil Output PLS, 2021

1. Pengujian *job insecurity* terhadap *kinerja SDM* melalui *stress kerja*

Pengujian pengaruh mediasi *stress kerja* (Y1) dalam memediasi *job insecurity* (X) terhadap *kinerja SDM* (Y2) diketahui dengan nilai t statistik 4,056 lebih besar dari 1,96 dengan signifikan 0,00, hal ini berarti *stress kerja* mampu menjadi variabel mediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *kinerja SDM*.

2. Pengujian *beban kerja* terhadap *kinerja SDM* melalui *stress kerja*

Pengujian pengaruh mediasi *stress kerja* (Y1) dalam memediasi *beban kerja* (X2) terhadap *kinerja SDM* (Y2) diketahui dengan nilai t statistik 3,857 lebih besar dari 1,96 dengan signifikan 0,00, hal ini berarti *stress kerja* mampu menjadi variabel mediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *kinerja SDM*.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Langsung

1. Pengaruh *job insecurity* terhadap *stress kerja*

Berdasarkan pengujian *job insecurity* terhadap *stress kerja* mempunyai pengaruh positif dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi *job insecurity* maka semakin tinggi *stress kerja*. Tingginya *job insecurity* akan meningkatkan *stress kerja*. Hasil temuan analisis deskripsi menemukan bahwa kebijakan rotasi yang menjadi indikator *Job insecurity* merupakan pemicu utama penyebab stress karyawan. Selain itu, *Job insecurity* yang diindikasikan dengan kebijakan mutasi dan perampangan pekerjaan yang dilakukan oleh organisasi, memiliki pengaruh kuat meningkatkan stress kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan.

Job Insecurity adalah kekhawatiran yang dirasakan karyawan tentang kelangsungan kerjanya pekerjaan saat ini. *Job insecurity* melalui rotasi, mutasi dan perampangan pekerjaan akan meningkatkan stress kerja pegawai semakin tinggi, pegawai merasa tidak aman dalam menjalankan pekerjaan. Hasil Penelitian ini didukung oleh Sofiana (2011), Minanty (2015) dan Syaharudin (2016) yang menemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *stress kerja*.

2. Pengaruh *Beban Kerja* terhadap *Stress Kerja*

Berdasarkan pengujian *beban kerja* terhadap *stress kerja* mempunyai pengaruh positif dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi *beban kerja* maka semakin tinggi *stress kerja* dan sebaliknya, jika beban kerja

diturunkan akan menurunkan tingkat *stress kerja*. Indikator *beban kerja* yang dipersepsikan bahwa karyawan merasakan adanya kelebihan volume pekerjaan. Kelebihan volume pekerjaan akan memberikan dampak pada kelelahan yang kemudian berakhir pada stress.

Beban kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Perhubungan Kota Tegal pada kategori tinggi hal ini karena pegawai merasa bahwa volume pekerjaan, waktu untuk melaksanakan pekerjaan dan keterampilan teknis yang dimiliki oleh pegawai masih kurang dalam mengerjakan pekerjaan tersebut, sehingga meningkatkan stress kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan.

Banyaknya volume Kerja menjadi tanggung jawab atas pekerjaan yang harus diselesaikan, selain target waktu, dan keterampilan teknis. Beban kerja melalui volume pekerjaan, waktu (deadline) untuk melaksanakan pekerjaan dan kekurangan dalam hal keterampilan teknis yang dimiliki oleh pegawai berpotensi menyebabkan stress kerja pegawai semakin tinggi. Hasil Penelitian ini didukung oleh Isnainy et al., (2019), Hastuningsih (2018) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja

3. Pengaruh *Stress Kerja* terhadap *Kinerja SDM*

Berdasarkan pengujian *stress kerja* terhadap *kinerja SDM* mempunyai pengaruh signifikan dan dapat diinterpretasikan bahwa Stress kerja memiliki dampak terhadap kinerja SDM. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa indikator *Stress kerja* yang paling tinggi adalah kelelahan. Kelelahan

merupakan bentuk akibat dari capek secara fisik yang bisa berakibat pada kelelahan psikologis. Hasil Penelitian ini didukung oleh Bashir et al., (2010), Dewi dan Wibawa, (2016) yang menemukan bahwa *stress kerja* berpengaruh signifikan terhadap *kinerja SDM*

4. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Kinerja SDM*

Berdasarkan pengujian *job insecurity* terhadap *kinerja SDM* ditemukan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja SDM. *Job insecurity* pada penelitian ini secara langsung tidak memberikan dampak terhadap kinerja SDM. Seberapapun *job insecurity* yang menjadi kebijakan organisasi dirasakan pegawai tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini diduga karakteristik responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Perhubungan Kota Tegal adalah Aparatur Sipil Negara (ASN), *job insecurity* yang dipersepsikan adalah kebijakan formal dari pusat dan karyawan tidak memiliki intervensi dalam hal ini. Penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian sebelumnya, yang menyebutkan adanya kekhawatiran yang dirasakan karyawan tentang kelangsungan kerjanya pekerjaan saat ini seperti rotasi, mutasi dan perampingan pekerjaan akan akan berdampak terhadap kinerja SDM (Murni, 2018).

5. Pengaruh *Beban Kerja* terhadap *Kinerja SDM*

Hasil pengujian menemukan bahwa *beban kerja* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *kinerja SDM*. Karena tidak signifikan maka tidak dapat diinterpretasikan, bahwa seberapapun beban kerja yang diberikan kepada pegawai maka tidak akan memberikan dampak signifikan terhadap kinerja ASN. Hal ini

diduga responden dalam hal ini adalah dimana ASN, yang penilaian kinerjanya bisa diukur dengan pekerjaan dalam team, sehingga beban itu dianggap tidak signifikan karena akan ditanggung Bersama tim kerja

4.2.1. Pengaruh Tidak Langsung

1. Pengaruh *job insecurity* terhadap Kinerja SDM melalui stress kerja

Berdasarkan pengujian *job insecurity* terhadap *kinerja SDM* melalui stress kerja mempunyai pengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja mampu menjadi variabel mediasi pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja sumber daya manusia pada Dinas Perhubungan Kota Tegal

2. Pengaruh beban kerja terhadap Kinerja SDM melalui stress kerja

Berdasarkan pengujian *beban kerja* terhadap *kinerja SDM* melalui stress kerja mempunyai pengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja mampu menjadi variabel mediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja sumber daya manusia pada Dinas Perhubungan Kota Tegal

BAB V

PENUTUP

Pada bab penutup ini akan di bahas lima sub bab utama, yaitu simpulan (masalah penelitian dan hipotesis), implikasi teoritis, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan agenda penelitian mendatang.

5.1. Simpulan

5.1.1. Simpulan Atas Masalah Penelitian

Masalah penelitian ini diawali oleh adanya fenomena gap kinerja pegawai yang kurang maksimal dalam menjalankan pekerjaan. Bentuk kurang maksimalnya kinerja salah satunya adalah keterlambatan kehadiran pegawai yang terus mengalami peningkatan setiap bulannya yaitu pada bulan Agustus 2021 sampai dengan Desember 2021. Adapun beberapa simpulan dalam upaya memahami dan memberikan solusi atas gap yang besar tersebut diantaranya ialah sebagai berikut:

- 1) Peningkatan kinerja pegawai Dinas Perhubungan KotaTegal dapat dilakukan pengelolaan persepsi job insecurity dan beban kerja untuk mengurangi dampak stress.
- 2) Peningkatan kinerja pegawai Dinas Perhubungan KotaTegal dapat dilakukan melalui pengelolaan stress kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan

5.1.2. Simpulan Hipotesis

Pada penelitian ini, dianalisis apakah job insecurity dan beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja, apakah job insecurity, beban kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia, dan apakah stress kerja mampu menjadi variable mediasi yang baik antara kedua variabel independen tersebut terhadap kinerja sumber daya manusia. Berdasarkan hasil uji hipotesis, dari lima (5) hipotesis pada penelitian ini, terdapat satu (1) hipotesis yang ditolak:

- 1) Job insecurity berpengaruh signifikan terhadap stress kerja
- 2) Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja
- 3) Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia
- 4) Job insecurity berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia
- 5) Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia
- 6) Stress kerja mampu memediasi pengaruh job insecurity terhadap kinerja sumber daya manusia
- 7) Stress kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja sumber daya manusia

5.2. Implikasi Teoritis

Adapun sumbangan ilmiah untuk penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut.

- 1) Ada pengaruh signifikan job insecurity terhadap kinerja sumber daya manusia
- 2) Ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja sumber daya manusia
- 3) Ada pengaruh signifikan stress kerja terhadap kinerja sumber daya manusia

5.3. Implikasi Manajerial

Adapun implikasi manajerial yang dihasilkan oleh penelitian ini ialah sebagai berikut;

- 1) Untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pengelolaan job insecurity yang baik
- 2) Untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pengelolaan beban kerja yang baik
- 3) Secara aktual kebijakan dari instansi pun memberikan dampak yang positif terhadap kinerja sumber daya manusia melalui job insecurity, beban kerja dan stress kerja. Akan tetapi masih kurangnya pemahaman SDM kinerja yang baik menyebabkan gap berupa hubungan tidak signifikan antara job insecurity dan beban kerja dengan kinerja sumber daya manusia. Hal tersebut membuat manajerial sangat perlu untuk memberikan edukasi kepada para SDM, sehingga kinerja sumber daya manusia tidak hanya dilakukan karena telah menjadi “budaya” pada organisasi tersebut, namun juga karena pemahaman yang sangat baik dari para SDM itu sendiri.
- 4) Saran yang diberikan adalah planning rotasi, pelatihan dan kompensasi.

5.4. Keterbatasan Penelitian

Adapun penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan yang masih sangat jauh dari kesempurnaan, diantaranya adalah sebagai berikut.

- 1) Responden pada penelitian ini bersifat homogen, artinya hanya berasal dari satu organisasi atau satu perusahaan sehingga memiliki kebijakan dan aturan yang sama untuk setiap respondennya

- 2) Pada hasil *R-Square*, pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen masih relatif kecil, sehingga perlu adanya penambahan variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia.

5.5. Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan keterbatasan penelitian dan analisis dari jawaban-jawaban responden, maka dapat diusulkan beberapa rencana penelitian mendatang sebagai berikut.

- 1) Apabila hendak melakukan penelitian yang sejenis, maka responden pada penelitian ini dapat di-diversifikasi, yakni adanya responden dari lintas industri sehingga sampel tidak bersifat homogen. Fenomena tersebut menjadi lebih kompleks disebabkan karena tentu ada kebijakan-kebijakan yang berbeda oleh masing-masing industry
- 2) Menambahkan variabel-variabel independen lain yang dapat dihubungkan dengan kinerja sumber daya manusia dengan variabel *stress kerja* tetap sebagai variabel intervening

DAFTAR PUSTAKA

- Ajiputra, M. S., & Yuniawan, A. (2016). Analisis Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Pdam Kabupaten Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 231-245.
- Bashir, U., & Ismail Ramay, M. (2010). Impact of stress on employees job performance: A study on banking sector of Pakistan.
- Bernardin, H. John and Russel, Joyce E.A., (1998). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. Boston: McGraw Hill
- Blom, V., Richter, A., Hallsten, L., & Svedberg, P. (2018). The associations between job insecurity, depressive symptoms and burnout: The role of performance-based self-esteem. *Economic and Industrial Democracy*, 39(1), 48-63.
- Callea, A., Urbini, F., & Chirumbolo, A. (2016). The mediating role of organizational identification in the relationship between qualitative job insecurity, OCB and job performance. *Journal of Management Development*, 35(6), 735-746.
- David, F.R (2011) *Manajemen Strategis Konsep* (Edisi 12). Jakart: Salemba Empat
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- De Witte, H., Vander Elst, T. and De Cuyper, N. (2015), "Job insecurity, health and well-being", in Vuori, J.,
- Dewi, C. I. A. S., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(12).
- Blonk, R. and Price, R.H. (Eds), *Sustainable Working Lives: Managing Work Transitions and*

- Fadlurrahman, M. F., Amelia, T. C., & Pratminingsih, S. A. (2021). The Influence of Workload and Competence on Employee Performance. *Psychology and Education Journal*, 58(3), 486-492.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit - UNDIP.
- Ghozali, I. (2016). *Partial Least Squares. Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0* Semarang: Badan Penerbit - UNDIP.
- Gopher, D., dan donchin, E, (2008). *Handbook of Perception and Human Performance*, University of South Dakota
- Haryono, W. (2009). Hubungan antara Beban Kerja, Stress Kerja dan Tingkat Konflik dengan Kelelahan Perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI kota Yogyakarta, *Jurnal FKM Universitas Ahmad Dahlan*, p 1-9
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Sinar Grafika offset.
- Hastutiningsih, A. T. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stres Kerja (Studi Pada Pt. Msv Pictures Yogyakarta)* (Master's thesis, Universitas Islam Indonesia).
- Isnainy, U. C. A. S., Furqoni, P. D., Ariyanti, L., & Asdi, L. S. (2019). Hubungan Beban Kerja, Budaya Kerja Dan Lama Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Di Ruang Irna Iii Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung. *Malahayati Nursing Journal*, 1(1).
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (9th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, Bagaimana menulis Tesis?* Jakarta: Erlangga.
- Mahalayu, Hasibuan (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Minanti, P. (2015). *Pengaruh Job Insecurity, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions Melalui Stres Kerja Pada Sopir PO Citra Wisata Mandiri (Cwm) Jember*.

- Moekijat, 2004, Manajemen Lingkungan Kerja, Bandung: Mnaadar Maju
- Munandar, H Ashar Sunyoto (2008). Psikologi Industri dan Organisasi, Penerbit. Universitas Indonesia (Ui-Press).ill.
- Pangat, A. P. O. (2013). Analisis Pengaruh Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT Upaya Kelola Profitama. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Airlangga (JEBA)| Journal of Economics and Business Airlangga, 23(2).
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. E-Jurnal Manajemen Unud, 6(6), 3370-3397.
- Piccoli, B., Callea, A., Urbini, F., Chirumbolo, A., Ingusci, E., & De Witte, H. (2017). Job insecurity and performance: the mediating role of organizational identification. Personnel Review, 46(8), 1508-1522.
- Robbins, S.P dan Judge,T.A.J (2015). Perilaku Organisasi(16th ed) Jakarta: Salemba Empat
- Salemba Empat.
- Rummler,G.A., and Brache, A.P (1995). Improving Performance: How to Manage the White Space on the Organization Chart, (2nd Edition), Jossey-Bass Publisher, San Fransisco, California
- Singarimbun, Masri & Effendi, Sofian, 2006, Metode Penelitian Survei, Jakarta:LP3E
- Safaria, T. (2011). Peran religious coping sebagai moderator dari job insecurity terhadap stres kerja pada staf akademik. Universitas Ahmad Dahlan.
- Sitepu, A. T. (2013). Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 1(4).
- Soelton, M., Pebriani, P., Umar, M., Triwulan, J., & Wilantara, J. (2018). How transformational leadership, communication, and workload on the employee performance affect shoes industries. South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law, 17(5), 2289-1560.

- Sri Murni, Y. (2018). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kesejahteraan Dan Kinerja Karyawan Kontrak Pada Kantor Pusat Administrasi Universitas Syiah Kuala Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 3(4), 77-89.
- Soedarmadi, S., Christy, N. N. A., & Dewi, D. H. (2017). Peran Keamanan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, 19(1), 90-110.
- Syahrudin, M., Utami, W., & Andini, A. P. (2018). Pengaruh Job Insecurity Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intentions Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan. *UNEJ e-Proceeding*, 312-325.
- Webster, Jr., L.T. (2008). *Goodman and Gilman Vol.2*, Editor G. Joel dan Limbird, L.E, Penerbit Buku Kedokteran EGC, Jakarta
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, wWlly. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktek (Ketiga)*. Jakarta: Rajawali Pers..

