

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN SETRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA KOPERASI TRI DHARMA ARTHA SEPUTIH RAMAN
KABUPATEN LAMPUNG TENGAH**

*THE INFLUENCE OF JOB INSECURITY AND WORK STRESS ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT THE TRI DHARMA ARTHA SEPUTIH RAMAN KABUPATEN
LAMPUNG TENGAH*

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
mencapai gelar Sarjana

Disusun oleh:
RISMA ADELIA
19411011



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TEKNOKRAT INDONESIA
BANDAR LAMPUNG
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN SETRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI TRI DHARMA ARTHA SEPUTIH RAMAN KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

THE INFLUENCE OF JOB INSECURITY AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE TRI DHARMA ARTHA SEPUTIH RAMAN KABUPATEN LAMPUNG TENGAH



Yang diajukan oleh

RISMA ADELIA
19411011

Telah disetujui
Tanggal 10 Januari 2024

Mengetahui,
Program Studi S1 Manajemen
Ketua,

Ade Candra, S.M., M.M.
NIK. 021 21 02 02

Disetujui,
Pembimbing,

Kemala Puji, S.E.I., M.E.
NIK. 021 19 08 06

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN SETRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI TRI DHARMA ARTHA SEPUTIH RAMAN KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

Dipersiapkan dan disusun oleh

RISMA ADELIA
19411011

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar sarjana
Tanggal 10 Januari 2024

Dewan Penguji

Pembimbing,

Kemala Puji, S.E.I., M.E.
NIK. 021 19 08 06

Penguji,

Berlintina Permatasari, S.P., M.M.
NIK. 021 19 02 01

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Dekan,



Dr. H. Mahathir Muhammad, S.E., M.M.
NIK. 023 05 00 09

Program Studi S1 Manajemen
Ketua,

Ade Candra, S.M., M.M.
NIK. 021 21 02 02

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Risma Adelia

NPM : 19411011

Program Studi : S1 Manajemen

Judul : Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman
Kabupaten Lampung Tengah

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang diajukan sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar akademik pada berbagai tingkatan di universitas/ perguruan tinggi manapun. Tidak ada bagian dalam skripsi ini yang pernah dipublikasikan oleh pihak lain, kecuali bagian yang digunakan sebagai refensi, berdasarkan kaidah penulisan ilmiah yang benar.

Bandar Lampung, 10 Januari 2024

Yang Menyatakan,



Risma Adelia

19411011

KATA PENGATAR

Puji syukur senantiasa penulis haturkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Job Insecurity* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah” sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana (S1) Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Teknokrat Indonesia.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis telah banyak mendapat dukungan, pembimbing dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga, dan sebagainya, sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan. Untuk itu sudah selayaknya dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H.M. Nasrullah, S.E., M.B.A., Selaku Rektor Universitas Teknokrat Indonesia.
2. Bapak Dr H. Mahathir Muhammad, S.E., M.M., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Teknokrat Indonesia.
3. Ibu Defia Riski Anggarini, S.E., M.Si., Selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Teknokrat Indonesia.
4. Bapak Ade Candra, S.M., M.M. Selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Teknokrat Indonesia.
5. Ibu Kemala Puji, S.E.I., M.E. Selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, pikiran, serta memberi dorongan semangat dan pengarahan kepada penulis dalam upaya penyusunan skripsi ini.

6. Ibu Berlintina Permatasari, S.P., M.M. Selaku Dosen Penguji yang telah memberikan kritik, masukan, dan saran dalam penulisan skripsi ini.
7. Untuk kedua orang tua saya, Bapak I Made Bayu dan Ibu Ni Made Murni yang selalu memberikan doa, motivasi serta dukungan dalam segi apapun.
8. Kepada kakak dan adik yaitu Diky Adi Purnama dan Komang Alina Caroline yang selalu memberikan doa dan dukungan selama ini.
9. Untuk keluarga besar saya, terutama Paman dan Bibi saya dan kepada adik sepupu tersayang Ni Putu Gita terima kasih atas semangat dan dukungan dalam berbagai bentuk selama ini.
10. Kepada sahabat-sahabat yaitu Wayan Mitta Anggraeni, Wahyu Indah Novita Sari, dan Nyoman Indah Santika Dewi yang selalu membantu dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman-teman seperjuangan S1 Manajemen Angkatan 2019 dan pihak-pihak terkait yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Almamater tercinta Universitas Teknokrat Indonesia.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Demikian penulis berharap semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas segala kebaikan semua dengan pahala dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung, 10 Januari 2024

Risma Adelia

DAFTAR ISI

COVER	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
KATA PENGATAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Sintematika Penulisan	11
BAB II TINJAUAN PUSTAA	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 <i>Job Insecurity</i>	12
2.1.2 Stres Kerja.....	15
2.1.3 Kinerja Karyawan	18
2.2 Tinjauan Empiris	22
2.3 Hipotesis.....	28
2.4 Kerangka Pemikiran	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Jenis Penelitian	32

3.2	Populasi dan Sampel	32
3.2.1	Populasi.....	32
3.2.2	Sampel.....	33
3.3	Jenis Data dan Sumber Data.....	33
3.3.1	Jenis Data	34
3.3.2	Sumber Data.....	34
3.4	Teknik Pengumpulan Data	34
3.4.1	Kuesioner	34
3.4.2	Studi Pustaka.....	35
3.5	Variabel Penelitian	36
3.5.1	Variabel Indenpenden	36
3.5.2	Variabel Dependen.....	36
3.6	Definisi Operasional Variabel	36
3.7	Uji Instrumen Penelitian.....	37
3.7.1	Uji Validitas	38
3.5.2	Uji Reliabilitas	39
3.8	Teknik Analisis Data.....	40
3.8.1	Analisis Regresi Linier Berganda	40
3.9	Uji Hipotesis.....	40
3.9.1	Uji Parsial (Uji t).....	40
3.9.2	Uji Simultan (Uji F).....	41
3.10	Koefisien Determinasi	42
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	43
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	43
4.2	Deskripsi Data	43
4.2.1	Deskripsi Karakteristik Responden.....	44
4.3	Analisis Deskriptif.....	46
4.4	Hasil Uji Instrumen	53
4.4.1	Uji Validitas	53
4.4.2	Uji Reliabilitas	55
4.5	Hasil Analisis Data.....	56

4.5.1 Regresi Linier Berganda	56
4.6 Uji Hipotesis.....	57
4.6.1 Hasil Uji Parsial (Uji t)	57
4.6.2 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	59
4.6.3 Hasil Koefisien Determinasi	60
4.7 Pembahasan.....	61
4.7.1 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kinerja Karyawan	61
4.7.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	62
4.7.3 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..	
.....	63
BAB V PENUTUP.....	65
5.1 Kesimpulan.....	65
5.2 Keterbatasan Penelitian	65
5.3 Saran.....	66
5.3.1 Saran Teoritis	66
5.3.2 Saran Praktis	67
DAFTAR PUSTAKA.....	68
LAMPIRAN.....	71

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Koperasi Provinsi Lampung.....	3
Tabel 1.2 Target Pinjaman dan Pencapaian	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Data Karyawan.....	33
Tabel 3.2 Skala Likert.....	35
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	36
Tabel 3.4 Ketentuan Uji Reliabilitas.....	39
Tabel 4.1 Usia Responden.....	44
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	45
Tabel 4.3 Lama Bekerja Responden	45
Tabel 4.4 Hasil Tanggapan Responden Terhadap <i>Job Insecurity</i>	46
Tabel 4.5 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Stres Kerja.....	49
Tabel 4.6 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan	51
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	53
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Parsial (Uji t)	58
Tabel 4.11 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	59
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi.....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Jumlah Koperasi di Indonesia	2
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	31

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	71
Lampiran 2 Tabulasi Responden <i>Job Insecurity</i>	78
Lampiran 3 Tabulasi Responden Stres Kerja.....	79
Lampiran 4 Tabulasi Respoden Kinerja Karyawan	80
Lampiran 5 Uji Validitas.....	81
Lampiran 6 Uji Reabilitas	89
Lampiran 7 Uji Regresi Linier Berganda.....	90
Lampiran 8 Uji Parsial (Uji t)	90
Lampiran 9 Uji Simultas (Uji F)	90
Lampiran 10 Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	91

ABSTRAK

PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI TRI DHARMA ARTHA SEPUTIH RAMAN KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

Disusun Oleh:

Risma Adelia

19411011

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana *job insecurity* dan stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data penelitian ini diperoleh dari hasil tanggapan responden (kuesioner) yang disebar melalui Google Form, dengan menggunakan 45 item pernyataan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan yang berjumlah 46 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang dihitung dengan menggunakan SPSS versi 22. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan *job insecurity* dan stress kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah.

Kata Kunci: *Job Insecurity*, Stress Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF JOB INSECURITY AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE TRI DHARMA ARTHA SEPUTIH RAMAN COOPERATIVE, CENTRAL LAMPUNG DISTRICT

BY:

Risma Adelia

19411011

This research aims to find out how job insecurity and work stress affect employee performance. This research is quantitative research with a descriptive approach. This research data was obtained from the results of respondent responses (questionnaires) distributed via Google Form, using 45 statement items. The population in this study were employees at the Tri Dharma Artha Seputih Raman Cooperative, Central Lampung Regency. The sample used was all employees, totaling 46 respondents. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis calculated using SPSS version 22. Based on the results of research that has been conducted, it shows that partially job insecurity has a positive and significant effect on employee performance, work stress has a negative and significant effect on employee performance. . Meanwhile, simultaneously job insecurity and work stress together have an influence on employee performance at the Tri Dharma Artha Seputih Raman Cooperative, Central Lampung Regency.

Keyword: *Job Insecurity, Work Stres And Employee Performanc*

BAB I

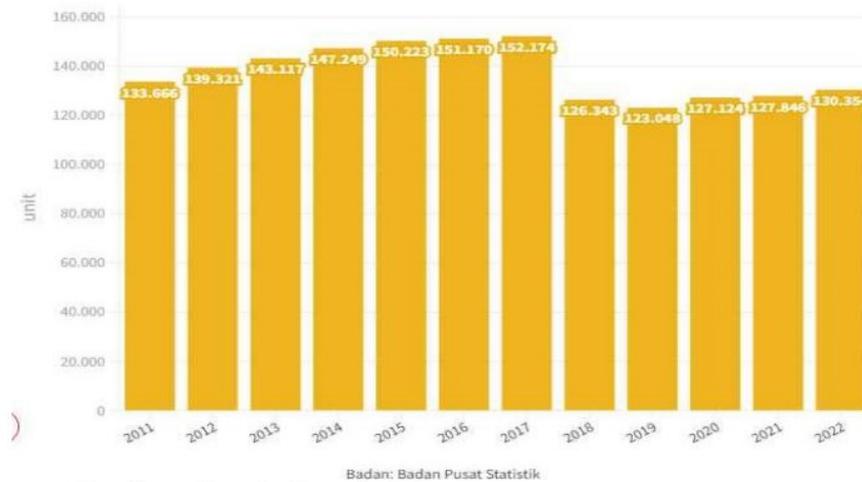
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini perkembangan dalam sektor ekonomi semakin meningkat pesat, untuk menghadapi berbagai tantangan dalam dunia perekonomian tentunya tidak lepas dari peranan lembaga keuangan. Lembaga keuangan merupakan badan usaha yang bergerak dibidang keuangan seperti menyalurkan dan mengimpun dana kepada nasabah atau masyarakat. Perusahaan atau industri laba menjadi salah satu alat penggerak perekonomian suatu negara untuk menjamin keseimbangan ekonomi agar tetap stabil salah satunya adalah koperasi.

Koperasi merupakan salah satu badan usaha yang memiliki peran sebagai penopang dalam pergerakan sistem ekonomi di indonesia. Menurut UU No 25 tahun 1992 koperasi dapat diartikan sebagai badan usaha yang beranggotakan sekumpulan orang yang kegiatannya berlandaskan prinsip dan berasas kekeluargaan. Saat ini koperasi berperan aktif dalam pembangunan ekonomi di indonesia, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam kedudukannya sebagai penyokong perekonomian nasional maupun sebagai bagian integral tata perekonomian nasional. Dengan memperhatikan kedudukan koperasi, maka peran koperasi sangatlah penting dalam menumbuhkan serta mengembangkan potensi dan mewujudkan kehidupan demokrasi bagi masyarakat. Saat ini menurut Badan Pusat Statistik (BPS) jumlah koperasi yang ada di Indonesia pada tahun 2022 sudah mencapai 130.354 unit.

Gambar 1.1 Jumlah Koperasi Aktif Indonesia 2011-2022



Sumber : Dataindonesia.id

Pada gambar 1.1 diatas menurut Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat jumlah koperasi aktif di indonesia sebanyak 130.354 unit dengan volume usaha sebesar Rp.197,88 triliun pada tahun 2022. Jumlah tersebut meningkat 1,96% dibandingkan tahun sebelumnya yang sebanyak 127.846 unit dengan volume Rp. 182,53 triliun. Pada tahun 2011 hingga 2017 mengalami peningkatan, namun pada tahun 2018 mengalami penurunan yang sangat signifikan sebesar 16,97%, dan pada tahun 2019 kembali turun sebesar 2,61%. Kondisi ini terjadi seiring dengan pembubaran koperasi yang dilakukan Kementerian Koperasi dan UKM (Kemenkop UKM) dalam rangka mengubah paradigma pemberdayaan koperasi dari kuantitas menjadi kualitas.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Lampung mencatat saat ini terdapat 5.342 unit koperasi yang aktif dengan jumlah anggota mencapai 231.039 orang. menurut survey yang dilakukan Badan Pusat Statistik (BPS), Kota Bandar Lampung memiliki jumlah koperasi yang paling banyak yaitu 762 unit dengan

jumlah anggota 47.176 orang, dan jumlah yang paling sedikit ada di kabupaten Pesisir Barat yaitu sebanyak 78 unit dengan jumlah anggota 2.285 orang.

Tabel 1.1
Data Koperasi di Provinsi Lampung 2022

No	Kabupaten	Unit	Anggota
1	Lampung Barat	159	5.418
2	Lampung Selatan	488	10.043
3	Tanggamus	348	11.446
4	Lampung Timur	549	20.207
5	Lampung Tengah	676	48.378
6	Lampung Utara	347	7.307
7	Way Kanan	762	15.288
8	Tulang Bawang	202	27.048
9	Pesawaran	226	11.234
10	Bandar Lampung	762	47.176
11	Mesuji	157	4.116
12	Tulang Bawang Barat	133	4.758
13	Metro	254	5.354
14	Pesisir Barat	78	2.285
15	Pringsewu	201	10.981

Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS), 2023

Pada tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa jumlah koperasi yang ada di Kabupaten Lampung Tengah sebanyak 676 unit dengan jumlah anggota 48.378 orang, dan berada di urutan ke tiga di Provinsi Lampung setelah Kota Bandar Lampung dan Kabupaten Way Kanan. Meskipun Kabupaten Lampung Tengah berada di urutan ketiga, namun ternyata Kabupaten Lampung Tengah memiliki jumlah anggota yang paling banyak. Menurut (Suryani, 2021) pengelolaan koperasi dapat berjalan dengan baik perlu memperhatikan kinerja dari sumber daya manusianya. Pengembangan koperasi di era modernisasi saat ini memiliki tantangan tersendiri, sehingga perlu dilakukan upaya penguatan peran koperasi

seperti peningkatan kapasitas sumber daya manusia, penggunaan teknologi dan sistem informasi yang baik dalam menjalankan manajemen serta usahanya, dan perlu melakukan pembinaan atau pendampingan kemitraan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan prestasi seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan serta tanggung jawab yang diberikan baik secara kualitas maupun kuantitas, dan diukur dalam periode tertentu (Mangkunegara, 2013). Kinerja karyawan penting untuk diperhatikan karena keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung kepada kinerja pegawainya (Kosasih & Handayani, 2023).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah *job insecurity* (ketidakamanan kerja). Ketidakamanan kerja merupakan situasi dimana karyawan merasa terancam akan keberlanjutan status kepegawaian yang tidak pasti. Keamanan kerja termasuk bagian dari kenyamanan dan ketenangan kerja, namun saat karyawan merasa cemas ketika tidak bisa mempertahankan karirnya di waktu ke depan maka disebut dengan *job insecurity*.

Tingginya tingkatan *job insecurity* dapat menyebabkan rasa tidak percaya diri pada karyawan di tempat kerjanya, sehingga mengakibatkan kinerja atau performa menurun. Hal tersebut dapat mempengaruhi sikap kerja atau perilaku terhadap pekerjaan karyawan. Namun disisi lain secara tidak langsung *job insecurity* mampu memberikan kontribusi positif terhadap keberhasilan organisasi dan peningkatan kinerja, ketika seseorang karyawan merasa takut

akan kehilangan pekerjaannya maka mereka akan berusaha untuk memperbaiki kemampuan dan kinerjanya. Maka pada perspektif ini, peningkatan kinerja merupakan suatu perilaku proaktif yang dilandasi oleh rasa takut akan kehilangan pekerjaan.

Perasaan *job insecurity* di tempat kerja yang berlarut-larut dapat menjadi sumber stres bagi karyawan jika tidak segera diselesaikan. Menurut (Hasibuan, 2017), stres yaitu kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak negatif terhadap kondisi biologis maupun psikologis karyawan. Stres saat sedang bekerja termasuk respon seseorang ketika merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya, serta merasa tidak percaya diri atas kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawab.

Stres juga dapat terjadi akibat suatu kondisi dimana karyawan merasa tertekan dalam pekerjaannya, hal ini bersumber dari tugas yang diberikan pimpinan dan lingkungan kerja (Astianto & Supriyadi, 2014). Tekanan pada saat bekerja dapat berdampak negatif yang mengarah pada penurunan kerja. Tuntutan atau tekanan yang berlebihan dari perusahaan dapat menyebabkan timbulnya stres kerja sehingga menghambat karyawan mencapai target yang telah ditetapkan. Maka, stress kerja karyawan perlu segera ditindaklanjuti untuk mencegah resiko yang merugikan perusahaan.

Koperasi Tri Dharma Artha merupakan perusahaan jasa simpan pinjam yang bergerak di bidang ekonomi. Perusahaan ini adalah sebuah organisasi ekonomi yang dimiliki dan dioperasikan oleh orang-orang demi kepentingan bersama.

Koperasi berlandaskan kegiatan berdasarkan prinsip gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan. Koperasi ini adalah satu satunya koperasi yang terletak di seputih raman Lampung Tengah. Koperasi Tri Dharma Artha beralamatkan di jalan Ruthi Harjo, Seputih Raman, Kabupaten Lampung Tengah. Awal terbentuknya koperasi ini yaitu akan sulitnya untuk memenuhi kebutuhan ekonomi seperti kebutuhan rumah tangga, pendidikan dan lain-lain. Sehingga pada tahun 1995 kepala desa seputih raman memikirkan untuk mengadakan barang-barang kebutuhan rumah tangga yang bisa diperjualbelikan, serta mengusulkan untuk mengadakan tabungan bagi masyarakat. Sehingga koperasi ini berkembang sampai sekarang.

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi oleh karyawan dalam lingkungan kerja. Dampaknya dapat menimbulkan stres kerja terhadap karyawan Koperasi Tri Dharma Artha, gangguan stres ini menyebabkan kecemasan, ketakutan dan ketidakamanan (*Job Insecurity*) yang dialami oleh karyawan ketika sedang bekerja. Hal ini memicu berkurangnya hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan mencapai target kerja yang sudah ditentukan perusahaan sebelumnya.

Tabel 1.2
Data Target Pinjaman dan Pencapaian Marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah Tahun 2022

Bulan	Target	Realisasi Rata-rata Pencapaian	Persentase
Januari	Rp. 125.000.000	Rp. 100.000.000	80%
Februari	Rp. 125.000.000	Rp. 95.000.000	76%
Maret	Rp. 125.000.000	Rp. 62.000.000	50%

April	Rp. 125.000.000	Rp. 150.000.000	120%
Mei	Rp. 125.000.000	Rp. 110.000.000	88%
Juni	Rp. 125.000.000	Rp. 127.000.000	101%
Juli	Rp. 125.000.000	Rp. 102.000.000	82%
Aguatus	Rp. 125.000.000	Rp. 90.000.000	72%
September	Rp. 125.000.000	Rp. 93.000.000	74%
Oktober	Rp. 125.000.000	Rp. 66.000.000	52%
November	Rp. 125.000.000	Rp. 44.000.000	35%
Desember	Rp. 125.000.000	Rp. 69.000.000	55%

Sumber : Koperasi Tri Dharma Artha 2023

Tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa realisasi pencapaian Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah tahun 2022 mengalami penurunan disetiap bulannya, dimana pada bulan April Koperasi Tri Dharma Artha memiliki realisasi persentase pendapatan dengan rata-rata paling tinggi yaitu sebesar 120%. Sedangkan pada bulan November realisasi pencapaian memiliki persentase yang paling rendah yaitu sebesar 35% sehingga sangat jauh dari target yang telah ditetapkan perusahaan. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan salah satu penyebab karyawan tidak dapat memenuhi target yaitu belakangan ini terjadi fenomena dimana karyawan bagian kredit disaat melakukan tugas penagihan pembayaran pinjaman mengalami kredit macet terhadap nasabah pada Koperasi Tri Dharma Artha, tentunya hal ini sangat merugikan bagi pihak koperasi yang telah memberikan kreditnya. Kredit bermasalah tersebut dapat menurunkan kinerja dan berpotensi menimbulkan kerugian bagi koperasi, sehingga hal tersebut dapat berdampak pada karyawan pada Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah. Hal ini memicu stres muncul, ketika karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan atau target yang diberikan perusahaan, situasi tersebut dapat

mengganggu pikiran dan emosional seorang karyawan tidak stabil, apakah hal ini dapat mengancam karirnya dimasa depan serta merasa tidak aman (*job insecurity*) terhadap pekerjaannya dimasa yang akan datang.

Kajian empirik menjelaskan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Sverke et al., 2019) menemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut didukung oleh (Nurhidayati & Saepudin, 2023) dalam penelitiannya juga ditemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disisi lain penelitian yang dilakukan (Selenko, 2013) menjelaskan *job insecurity* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. *Job insecurity* ini lebih mengarah untuk mengantisipasi terjadinya stress sehingga menyebabkan sikap dan keberadaan pekerjaan saat ini dianggap beresiko (Wang et al., 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh (Hasna'ni, 2022) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Didukung oleh penelitian yang dilakukan (Moi & Mujanah, 2023) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian (research gap) dari peneliti diatas mengarahkan potensi untuk melakukan penelitian baru, dan menduga adanya mekanisme yang terjadi antara *job insecurity* dengan kinerja, stress kerja dengan kinerja mekanisme yang memediasi diduga adalah stress kerja. *Job insecurity* akan berdampak terhadap kinerja melalui stress kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka penelitian ini difokuskan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi Kinerja pada Koperasi

Tri Dharma Artha yang akan menjadi objek dalam penelitian ini. Adapun judul yang akan dilakukan oleh penulis adalah **“Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah?
2. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah?
3. Bagaimana pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karywan Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah.

2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah.
3. Untuk Mengetahui Bagaimana pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan penulis sebagai berikut :

1. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan informasi yang bermanfaat untuk mengetahui hal-hal yang menyebabkan berkurangnya kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan penulis tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai *Job Insecurity*, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai untuk bahan referensi bagi peneliti lain ketika melakukan pengkajian yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya tentang *Job Insecurity*, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan.

1.5 Sintematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisannya akan dibagi ke dalam beberapa bab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi mengenai landasan teori yang digunakan, tinjauan empiris, hipotesis penelitian dan kerangka penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, deskripsi hasil penelitian, analisis data dan hasil dari penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, saran yang diperoleh dari hasil penelitian, sebagai saran bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya dan keterbatasan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Job Insecurity*

2.1.1.1 Definisi *Job Insecurity*

Menurut (Smithson & Lewis, 2000) dalam *job insecurity* diartikan sebagai kondisi psikologi seseorang yang menunjukkan rasa bingung atau rasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang terus berubah-ubah (*perceived impermanance*). *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, 2002).

Ketidakamanan kerja dianggap sebagai kondisi tidak menyenangkan atau kegelisahan yang dirasakan karyawan pada saat bekerja. Rasa ketakutan kehilangan pekerjaan yang dialami para karyawan dapat menyebabkan penurunan kinerja. Namun sebagian karyawan yang merasa pekerjaannya terancam memiliki kemungkinan untuk melindungi diri mereka secara psikologis dengan cara menarik diri dengan sengaja dari pekerjaannya. Perilaku menarik diri ini dapat meliputi penurunan keterlibatan, komitmen, atau loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

2.1.1.2 Aspek-aspek *Job Insecurity*

Job insecurity memiliki beberapa aspek yang terjadi di dalam lingkungan organisasi (Rowntree, 2005) :

1. Takut kehilangan pekerjaan, *job insecurity* muncul ketika karyawan mendapatkan ancaman yang sifatnya negatif di tempat kerja mengenai pekerjaan.
2. Takut akan kehilangan status sosial dalam masyarakat, seseorang yang merasa terancam dengan pekerjaannya akan khawatir dan cemas jika sebagian hak dan kewajiban yang dimilikinya hilang di masyarakat seperti harta, status, pendidikan dan garis keturunan.
3. Merasa tidak berdaya dalam menghadapi situasi yang terjadi, perasaan ketidakmampuan untuk mengontrol kejadian di lingkungan kerja, sehingga dapat mengganggu pekerjaannya.

2.1.1.3 Penyebab Terjadinya *Job Insecurity*

Beberapa penyebab terjadinya *job insecurity* menurut (Rowntree, 2005) yaitu :

1. Trauma Sosial, terjadi karena pernah direndahkan oleh seseorang di masa lalunya sehingga trauma ini bisa terbawa di lingkungan kerja, dengan merasa tidak percaya diri akan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan serta tidak percaya diri ketika berkomunikasi sesama rekan kerja atau atasan.

2. Lingkungan, ini terjadi karena tidak yakin dengan kemampuan diri sendiri karena tidak bisa mengikuti ritme kerja di lingkungan kerjanya.
3. Kurang Menguasai Pekerjaan, kecemasan akibat kurang percayaan diri terhadap kemampuan dalam menguasai pekerjaan diperusahaan tempatnya bekerja, namun sebagian orang hal ini dijadikan pacuan untuk belajar lebih giat sehingga bisa mengimbangi kemampuan yang dibutuhkan di lingkungan kerja tersebut.
4. Perubahan Kondisi Perusahaan, ini terjadi akibat adanya masalah didalam perusahaan seperti masalah keuangan dan juga perubahan ketenagakerjaan yang dibutuhkan sehingga membuat karyawan khawatir dan mengalami *job insecurity*.

2.1.1.4 Indikator *Job Insecurity*

Job Insecurity memiliki beberapa indikator menurut (Nugraha, 2010) sebagai berikut:

1. Arti Pekerjaan itu Sendiri, suatu pekerjaan yang mempunyai nilai positif dan dianggap penting oleh karyawan dalam proses pengembangan karirnya atau keberlangsungan kerjanya di dalam suatu perusahaan.
2. Tingkat ancaman dari keseluruhan kerja, merupakan segala kemungkinan yang dapat terjadi atau ancaman kerja yang dapat di rasakan oleh karyawan sehingga mempengaruhi seluruh aktivitas dalam pekerjaannya.

3. Tingkat ancaman mengenai aspek-aspek pekerjaan, yaitu seberapa besar ancaman yang dirasakan oleh karyawan di dalam aktivitas pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerjanya.
4. Ketidakberdayaan, potensi dari setiap aktivitas yang dapat terjadi di dalam suatu perusahaan yang membuat karyawan merasa tidak berdaya seperti adanya perubahan yang mendasar pada perusahaan ataupun kepentingan-kepentingan lainnya yang menyangkut perusahaan dan karyawannya.
5. Tingkat ancaman terhadap pekerjaan di masa mendatang, yaitu kekhawatiran karyawan akan ancaman-ancaman terhadap pekerjaan yang akan mereka hadapi di masa mendatang atau di tahun-tahun berikutnya.

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan, stres kerja sering dialami oleh karyawan yang bekerja didalam sebuah perusahaan. Stres kerja merupakan suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres yang dialami. Menurut (Mangkunegara, 2013) stres kerja merupakan keadaan di mana individu mengalami tekanan dalam lingkungan kerja yang mengakibatkan individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya.

Sedangkan menurut (Rivai, 2018) mengatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan pikis sehingga mempengaruhi emosi serta proses berfikir karyawan. Stres dapat dilihat dari simptom, seperti emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, tidak bisa rileks, cemas atau gugup, dan tekanan darah meningkat hingga mengalami gangguan pencernaan.

2.1.2.2 Jenis-jenis Stres Kerja

Menurut Berney & Selye dalam (Asih et al., 2018) mengungkapkan terdapat empat jenis stres, yakni sebagai berikut.

1. *Eustres* atau *good stres*

Eustres atau *good stres* merupakan stres yang menimbulkan stimulus dan kegairahan, sehingga memiliki efek yang bermanfaat bagi individu yang mengalaminya. Contohnya seperti, tantangan yang muncul dari tanggung jawab yang meningkat, tekanan waktu, dan tugas berkualitas tinggi.

2. *Distres*

Distres adalah stres yang menimbulkan efek yang membahayakan bagi individu yang mengalaminya. Contohnya tuntutan kerja yang berlebihan dan menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.

3. *Hyperstres*

Yaitu stres yang berdampak luar biasa bagi yang mengalaminya, meskipun dapat bersifat positif atau negatif tetapi stres ini tetap saja

membuat individu dibatasi dengan kemampuan adaptasinya. Contohnya adalah stres akibat mengalami serangan penjahat.

4. *Hypostres*

Merupakan stres yang muncul karena kurangnya stimulasi. Contohnya, stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

2.1.2.3 Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Faktor-faktor penyebab stress menurut (Robbins, 2006) sebagai berikut.

1. Faktor Lingkungan

Perubahan yang terjadi secara tidak pasti dalam lingkungan organisasi dapat mempengaruhi tingkat stres di kalangan karyawan. Contohnya: keamanan dan keselamatan dalam lingkungan pekerjaan, perilaku manajer terhadap bawahan, dan kurangnya kebersamaan dalam lingkungan pekerjaan.

2. Faktor Organisasional

Tuntutan tugas yang berlebihan, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kurung waktu tertentu.

3. Faktor Individual

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan seperti terjadinya masalah didalam keluarga, masalah ekonomi dan kepribadian karyawan itu sendiri.

2.1.2.4 Indikator Stres Kerja

Menurut (Robbins, 2006) mengungkapkan bahwa ada 5 indikator di dalam stres kerja, yaitu :

1. Tuntunan tugas, merupakan faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seorang karyawan seperti kondisi kerja, dan tata kerja secara fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dikerjakan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya penjelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan, beberapa pihak selaku pimpinan dalam gaya manajemen pada organisasi dapat membuat situasi organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, dan memiliki aspek penting dalam berperan memajukan serta menyukseskan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang berhasil dicapai oleh pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Mangkunegara, 2013).

Menurut (Mahmudi, 2011), Kinerja adalah proses sistematis, untuk memperbaiki kinerja diperlukan langkah-langkah yang tersusun dengan baik.

Kinerja adalah hasil kerja karyawan melalui kemampuan yang dimiliki serta penilaian kerja yang diberikan oleh atasan untuk mencapai hasil yang optimal (Echdar, 2022). Kinerja adalah suatu keberhasilan yang dicapai oleh seorang pegawai atas pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi (Kadarisman, 2018). Dalam menempatkan posisi kinerja pegawai cukup dipengaruhi oleh kebijakan atasan dan disesuaikan oleh kemampuan yang dimiliki.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Kinerja

Menurut (Mahmudi, 2011), kinerja memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu :

1. Faktor Individu

Faktor ini merupakan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang berasal dari diri sendiri.

2. Faktor Kepemimpinan

Pemimpin diharapkan mampu mendorong bawahannya untuk bekerja secara optimal, serta memotivasi dan membimbing kearah yang lebih baik.

3. Faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang sehat dan kualitas dukungan antar karyawan dalam sebuah tim mampu membangkitkan semangat kinerja.

4. Faktor Sistem

Sistem kerja, budaya, fasilitas dalam organisasi sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan.

5. Faktor Kontekstual

Merupakan faktor yang berasal dari lingkungan internal dan eksternal seseorang.

2.1.3.3 Karakteristik Kinerja

Menurut David C. McClelland dikutip oleh (Mangkunegara, 2005) terdapat hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja, ini adalah 6 karakteristik seseorang yang memiliki kinerja tinggi:

1. Mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan pekerjaannya.
2. Berani mengambil dan menanggung risiko dalam pekerjaan.
3. Memiliki tujuan yang wajar dan masuk akal (realistis) dalam bekerja.
4. Mempunyai rencana kerja yang komprehensif dan berupaya untuk mewujudkan suatu tujuan yang ingin dicapai.
5. Memanfaatkan *feedback* (umpan balik) yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk mewujudkan rencana yang telah dibuat.

2.1.3.4 Indikator Penilaian Kinerja

Kinerja Organisasi dapat dinilai dengan beberapa indikator. Menurut Stephen P. Robbins, 2006 (Fei Lie Tjong 2018) sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan, serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Biasanya, penilaian ini dinyatakan dalam satuan tertentu, seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu berkaitan dengan tingkat aktivitas yang diselesaikan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output*, serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Kemandirian

Indikator kemandirian mengacu pada tingkat kemampuan dalam menjalankan fungsi kerjanya.

5. Efektivitas

Efektivitas yaitu tingkat penggunaan sumber daya (uang, tenaga, bahan baku, teknologi) secara optimal untuk meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya tersebut.

2.2 Tinjauan Empiris

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul	Penulis	Metode	Kesimpulan	Perbedaan
1	Model <i>Job Insecurity</i> , Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Nurhidayati, Umar Saepudin (2023)	Regresi Linier Berganda	Hasil Penelitian ini yaitu menemukan bahwa <i>job insecurity</i> beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	Perbedaan dari penelitian ini yaitu lokasi penelitian serta terdapat variabel X yang tidak digunakan yaitu beban kerja.
2	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pekanbaru Pos	Ratna Dewi (2021)	Analisis Kuantitatif dan Deskriptif	Hasil Penelitian ini menunjukan bahwa <i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt Pekanbaru Pos.	Perbedaan terletak pada lokasi penelitian dan dalam penelitian ini hanya ada variabel <i>Job insecurity</i> dan Kinerja.
3	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres	Putri Aviana (2022)	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukan bahwa	Perbedaan dari penelitian ini

	<p>Kerja, Kepercayaan Diri dan <i>Job Insecurity</i> terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Rocket Chicken Magelang)</p>			<p>lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepercayaan diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan <i>job insecurity</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>yaitu terdapat beberapa variabel yang tidak digunakan yaitu lingkungan kerja dan kepercayaan diri.</p>
4	<p>Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan Stres Kerja dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap</p>	<p>Hazimah Hasna'ni (2022)</p>	<p>Pendekatan Kuantitatif</p>	<p>Hasil dari penelitian ini yaitu bahwa <i>job insecurity</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, <i>job</i></p>	<p>Perbedaan terletak pada lokasi penelitian dan variabel yang tidak digunakan oleh penulis.</p>

	Kineja Karyawan pada Masa Pandemi Covid 19			<i>insecurity</i> dan stres kerja berpengaruh terhadap lingkungan kerja.	
5	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , Stres Kerja dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia kantor Cabang Bajawa	Fransiska Saferia Moi dan Siti Mujanah (2023)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Job Insecurity</i> memberi pengaruh negatif pada Kinerja karyawan Stres kerja tidak pada pengaruh pada kinerja karyawan dan <i>Self Efficacy</i> memberi pengaruh pada kinerja karyawan. Hasil Uji F memperlihatkan <i>Job Insecurity</i> , Stres Kerja dan <i>Self Efficacy</i> secara bersamaan memberi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.	Perbedaan terletak pada lokasi penelitian, metode penelitian dan dalam penelitian ini terdapat satu variabel yang tidak digunakan oleh penulis yaitu <i>Self Efficacy</i> .

6	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja SDM	Mohamad Saepudin Umar (2022)	Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, serta <i>job insecurity</i> , beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.	Perbedaan terletak pada lokasi penelitian, metode penelitian dan dalam penelitian ini terdapat variabel X yang tidak digunakan oleh penulis yaitu beban kerja.
7	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tenant Mall Bassura Jakarta di masa	Kathrrine Kosasih dan Kristin Handayani, S.Si., M.M (2022)	Metode nonprobabil ity sampling.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan <i>job insecurity</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta <i>job insecurity</i>	Perbedaan terletak pada lokasi penelitian dan Metode penelitian yang digunakan.

	Pandemi Covid 19			dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	
8	Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan <i>Job Insecurity</i> terhadap Kinerja Pegawai	Hadija Tasitawa, Hadi Sunaryo, Khalikusabir (2021)	Kuantitatif dengan menggunakan analisis linier berganda	Komitmen organisasi, budaya organisasi, dan <i>job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Perbedaan terletak pada lokasi dan terdapat beberapa variabel X yang tidak digunakan oleh peneliti.
9	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , Fasilitas Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Prestasi Kinerja Pegawai Puskesmas	Nurfadillah Nasution (2020)	Metode analisis deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> Fasilitas Kerja dan Karakteristik Individu berpengaruh positif dan secara bersama-sama berpengaruh signifikan	Perbedaan terletak pada lokasi penelitian, metode penelitian, dan terdapat beberapa variabel X yang tidak digunakan oleh peneliti.

	Bromo Medan			terhadap prestasi kinerja karyawan	
10	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan <i>Job Insecurity</i> terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Rodjo Tater Kabupaten Tegal	Tegar Pamungkas (2023)	Metode Kuantitatif	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan <i>job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan terletak pada lokasi penelitian, dan terdapat satu variabel X yang tidak digunakan oleh peneliti yaitu beban kerja.
11	<i>The Effect of Work Family, Job Insecurity, and Job Stress on Female Employee Performance at Finns Beach Club</i>	Made Maharani Cahyani dan A.A. Sagung Kartika Dewi (2021)	<i>Multiple linear regression</i>	<i>Based on the results of data analysis, it was found that work family conflict has a negative and significant effect on employee performance. Job insecurity also has a negative</i>	Perbedaan terletak pada lokasi penelitian, metode penelitian dan dalam penelitian ini terdapat satu variabel yang digunakan oleh penulis

				<i>and significant effect on employee performance. Likewise, job stress was proven to have a negative and significant effect on employee performance.</i>	yaitu <i>Work Family</i> .
12	<i>The Effect Of Work Stress on Employees Performance (Case study on PT Pan Baruna Pekanbaru Riau Indonesia)</i>	Kurniati Karim (2022)	<i>Qualitative Descriptive Method</i>	<i>Case study showed the work stress variable contributes negatively to employee erfomance.</i>	Perbedaan terletak pada lokasi penelitian dan metode penelitian.

2.3 Hipotesis

2.3.1 Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan

Didalam sebuah perusahaan *Job Insecurity* sering terjadi terhadap karyawan, pengaruh kondisi yang tidak stabil dapat memperlihatkan rasa tidak aman dan perasaan bingung yang dialami karyawan. Ada beberapa dampak yang timbul akibat *job insecurity* salah satunya adalah rasa ingin

meningkatkan kualitas diri. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Kosasih & Handayani, 2023) menyatakan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Fransiska dan Siti Mujanah, 2023) juga mengatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan menurut (Nurhidayati & Saepudin, 2023) dan (Pamungkas, 2023) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Tasijawa, 2021) dan (Dewi, 2021) juga mengatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, hipotesis yang dirumuskan adalah:

(H₁): *Job Insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres Kerja merupakan dampak yang dirasakan oleh seseorang dari suatu kondisi lingkungan yang mengganggu dan mengakibatkan tidak seimbangnya kondisi fisik dan psikologis dimana dapat mempengaruhi kondisi karyawan seperti proses berpikir, dan emosi yang terganggu.

Karyawan yang mengalami stres kerja akan mempengaruhi tingkat kerjanya apabila tidak mendapat dukungan dari perusahaan dengan lingkungan yang nyaman, dapat berpotensi menurunnya tingkat kinerja karyawan. Hal ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Moi &

Mujanah, 2023), dan (Nasution, 2020) yang menyatakan bahwa stress kerja secara signifikan memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.

Namun pada penelitian yang dilakukan oleh (Ilham & Prasetyo, 2022) dan penelitian yang dilakukan oleh (Aniversari, 2022) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan menurut (Ahmad, Tewel, & Taroreh, 2019) menemukan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, hipotesis yang dirumuskan adalah:

(H₂): Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan di sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh banyak hal, seperti variabel *job insecurity* dan stress kerja yang memiliki keterkaitan. Tinggi rendahnya tingkatan *job insecurity* dan stress kerja yang terjadi pada karyawan bisa berdampak pada tingkat kinerja karyawan, yang mana keadaan ini dapat mempengaruhi kondisi perusahaan.

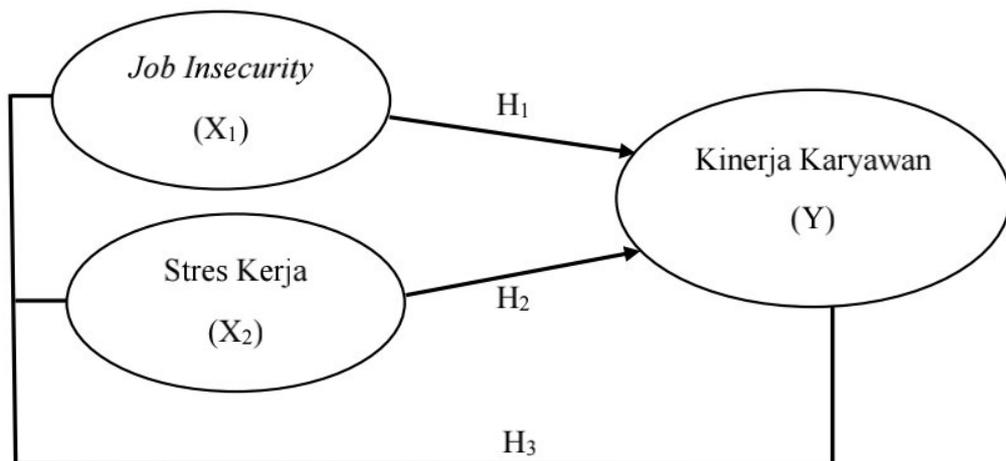
Hal ini didukung dengan hasil penelitian (Fransiska dan Siti Mujanah, 2023) dan (Pamungkas, 2023) yang menyatakan bahwa *job insecurity* dan stress kerja sama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Kosasih & Handayani, 2023) dan (Hasna'ni, 2022) mengatakan bahwa adanya hubungan *job insecurity* dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Nurhidayati & Saepudin, 2023) juga mengatakan bahwa adanya hubungan antara *job insecurity* dan

stres kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang dirumuskan adalah:

(H₃): Ada pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian dari teori yang telah ada maka peneliti membuat kerangka pemikiran tentang pengaruh *job insecurity* dan stres kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Sesuai dengan masalah yang diteliti, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif untuk memperkaya hasil bahasan. Studi kasus dalam penelitian ini dilakukan pada Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan stres kerja apakah mempengaruhi kinerja karyawan. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner yang diperoleh dari responden karyawan pada Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah yang berjumlah 46 karyawan dengan rincian pada tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1
Data Karyawan Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman
Lampung Tengah Tahun 2022

Jabatan	Jumlah Karyawan
Pengawas	2
Manager	1
Bagian Administrasi	4
Bagian Keuangan	4
Bagian Marketing	35
Jumlah	46

Sumber: Koperasi Tri Dharma Artha

3.2.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini dalam pengambilan sampel berdasarkan populasi menggunakan teknik nonprobability sampling, dengan cara menggunakan metode total sampling atau sampel jenuh dimana teknik dalam pengambilan sampel ini menggunakan seluruh anggota populasi untuk dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Karyawan pada Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah yang berjumlah 46 orang karyawan.

3.3 Jenis Data dan Sumber Data

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk penyajian hasil penelitian dalam bentuk angka-angka atau statistik. Dalam bentuk angka ini maka data kuantitatif dapat diproses menggunakan rumus matematika atau dapat juga di analisis dengan sistem statistik.

3.3.2 Sumber Data

1. Data Primer

Sumber data primer yang berarti sumber data yang diambil atau dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama (Sugiyono, 2017). Sumber data primer ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada Karyawan di Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang tidak langsung diberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen menurut (Sugiyono, 2017), sumber data sekunder dalam penelitian ini meliputi buku, jurnal, skripsi, tesis, internet, serta perangkat lain yang berkaitan dengan judul penelitian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti menggunakan Google Form dengan cara menyebarkan kuesioner.

(Sugiyono, 2017), mengatakan bahwa kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Kuesioner digunakan untuk mengetahui pendapat responden. Dalam hal ini responden hanya menjawab pernyataan-pernyataan dengan cara memberi tanda tertentu pada alternatif jawaban yang disediakan. Dalam kuesioner setiap variabel akan diukur dengan menggunakan skala likert. Skala likert adalah sebuah pernyataan dimana responden diminta untuk menjawab atau menilai dengan memberikan jawaban setuju atau tidak setuju. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial yang ada. Adapun skala likert yang digunakan 1 sampai 5 dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono 2017

3.4.2 Studi Pustaka

Studi pustaka ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data dari buku literatur, jurnal ilmiah, serta situs di internet yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

3.5 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat dari nilai orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu antara satu orang dengan yang lain kemudian ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini menggunakan variabel-variabel sebagai berikut:

3.5.1 Variabel Independen (Bebas)

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel terikat (Sugiyono, 2017) variabel ini juga sering dikenal dengan variabel X. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Job Insecurity* (X_1) dan Stres Kerja (X_2).

3.5.2 Variabel Dependen (Terikat)

Variabel dependen merupakan variabel yang nilainya dipengaruhi atau menjadi sebab perubahan yang disebabkan oleh variabel bebas (Sugiyono, 2017) variabel ini juga dikenal dengan variabel Y. Variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.3

Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel
1	<i>Job Insecurity</i> (X_1)	<i>Job insecurity</i> merupakan kekhawatiran ketidakamanan pekerjaan akan kualitas	1. Arti Pekerja itu Sendiri 2. Tingkat ancaman dari keseluruhan kerja.

		pekerjaan di masa depan, tentang kerusakan kondisi kerja, penurunan pangkat, kurangnya peluang karir, mengurangi pengembangan gaji, minat, dan pelatihan.	<ol style="list-style-type: none"> 3. Tingkatan ancaman yang dirasakan karyawan sehubungan Aspek pekerjaan. 4. Ketidakberdayaan. 5. Tingkatan ancaman terhadap pekerjaan di masa datang.
2	Stres Kerja (X ₂)	Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik atau psikologis seseorang dimana dapat mempengaruhi emosi karyawan seperti proses berpikir, dan emosi yang terganggu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntunan Tugas 2. Tuntunan Peran 3. Tuntunan Pribadi 4. Struktur Organisasi 5. Kepemimpinan
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Kemandirian 5. Efektifitas

3.7 Uji Instrumen Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017) uji instrumen termasuk salah satu bagian yang sangat penting, karena instrumen yang benar akan menghasilkan data yang akurat dan data yang akurat akan memberikan hasil riset yang mampu dipertanggung jawabkan. Uji ini dilakukan untuk menguji apakah sebuah

instrumen itu baik atau tidak. Uji instrumen dalam penelitian ini yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

3.7.1 Uji Validitas Data

Menurut (Sugiyono, 2017), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Uji validitas merupakan suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur suatu data yang telah didapatkan benar-benar data yang valid atau tepat. Kuesioner dikatakan valid ketika nilai r hitung $>$ r tabel sedangkan ketika nilai r hitung $<$ r tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa kuesioner dinyatakan tidak valid.

Adapun rumus yang digunakan kuesioner adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan

r_{xy} : koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N : jumlah sampel

ΣX : jumlah pertanyaan

ΣY : jumlah skor total

ΣXY : jumlah perkalian dari variabel X dan Y

ΣX^2 : jumlah kuadrat dari pertanyaan

ΣY^2 : jumlah kuadrat dari skor

Instrument penelitian dikatakan valid apabila kriteria pengujian $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$, sebaliknya instrument penelitian dikatakan tidak valid apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk meningkatkan tingkat ketepatan alat pengumpul data (instrumen). Menurut (Ghozali, 2018), pada saat ini kebanyakan metode uji reliabilitas menggunakan metode penelitian yaitu metode *Cronbach's Alpha*. Dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, konstruk dianggap reliable bila koefisien alpha-nya $> 0,60$.

Rumus dari *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum a_b^2}{a_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} : reliabilitas butir soal

k : banyaknya butir soal

a_b^2 : jumlah varian butir

a_t^2 : varian total

Tabel 3.4

Ketentuan Uji Reliabilitas

r_{11}	Klasifikasi
$0,00 \leq r_{11} < 0,20$	Sangat Rendah
$0,20 \leq r_{11} < 0,40$	Rendah
$0,40 \leq r_{11} < 0,60$	Sedang
$0,60 \leq r_{11} < 0,80$	Tinggi
$0,80 \leq r_{11} < 1,00$	Sangat Tinggi

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Sugiarto, 2016:342), mengatakan bahwa analisis regresi linier adalah suatu teknik statistika yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan variabel-variabel yang menjadi perhatian, artinya analisis ini bertujuan untuk menganalisis bentuk hubungan linier antara dua variabel, yaitu hubungan kausal satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Menurut (Sugiyono, 2017), analisis regresi linier dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan

Y = Kinerja Karyawan

a = Kostanta

X_1 = *Job Insecurity*

X_2 = Stres Kerja

β_1, β_2 = Koefisien regresi

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial. Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2018).

Pada penelitian ini uji t dicari dengan bantuan *SPSS release 22 for windows*.

Untuk menentukan tingkat signifikan secara parsial antara masing-masing variabel bebas dengan variabel tidak bebas, maka hipotesis harus diuji dengan uji-t pada taraf signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ secara dua arah. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$: maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya berpengaruh signifikan. Sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak berpengaruh signifikan.

3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F (simultan) dimaksudkan untuk menunjukkan signifikan pengaruh dari variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat. Hipotesis dengan menggunakan uji F dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi variabel bebas simultan memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.
2. Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi variabel bebas simultan tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.

Rumus F_{hitung} menurut (Sugiyono, 2017) sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / (n - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah data

k = Jumlah variabel independen

3.10 Koefisien Determinasi

Uji R² (Analisis Koefisien Determinasi) Menurut (Surharyadi & Purwanto, 2016), mengatakan bahwa koefisien determinasi adalah kemampuan dari variabel terikat Y (variabel yang dipengaruhi atau dependen) yang dapat diperhitungkan oleh variabel bebas X (variabel yang mempengaruhi atau independen), artinya koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel X₁ (*Job Insecurity*), X₂ (Stres Kerja) mempengaruhi variabel Y (Kinerja Karyawan). Uji ini bertujuan untuk menemukan proposi atau presentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Di bawah ini adalah rumus dari koefisien determinasi :

$$r^2 = \frac{[n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)]^2}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

R² = Koefisien Determinasi

X = Variabel Independen

Y = Variabel Dependen

N = Jumlah Sampel

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah beralamatkan di Jalan Ruthi Harjo, Seputih Raman, Kabupaten Lampung Tengah. Koperasi Tri Dharma Artha merupakan perusahaan jasa simpan pinjam yang bergerak di bidang ekonomi. Koperasi ini merupakan salah satu koperasi yang terletak di seputih raman Lampung Tengah. Perusahaan ini memiliki 46 karyawan diberbagai bidangnya. Berikut hal-hal yang ditawarkan Koperasi Tri Dharma Artha untuk calon nasabah :

- Simpan pinjam modal usaha
- Tabungan
- Pegadaian
- Simpanan arisan

4.2 Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan gambaran yang akan digunakan untuk poses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini yang dilakukan pada Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah yang menjadi karakteristik reponden antara lain usia, jenis kelamin dan lama bekerja.

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah daftar pernyataan berupa kuesioner dengan jumlah total 45 pernyataan pada masing-masing setiap variabel *Job Insecurity* (X1), Stres Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dengan jumlah 15 pernyataan.

1. Usia Responden

Tabel 4.1 Usia Responden

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	< 20 tahun	1	2,2 %
2	21-30 tahun	29	63,0 %
3	31-40 tahun	16	34,8 %
Jumlah		46	100 %

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.1 diketahui bahwa data reponden pada Koperasi Tri Dharma Artha yang memiliki usia 20 tahun berjumlah 1 orang atau 2,2%, yang berusia 21-30 tahun berjumlah 29 orang atau 63,0% , sedangkan karyawan yang memiliki usia 31-40 tahun berjumlah 16 orang atau 34,8%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Koperasi Tri Dharma Artha rata-rata di dominasi oleh karyawam yang berusia 21-30 tahun.

2. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	20	43,5 %
2	Perempuan	26	56,5 %
Jumlah		46	100 %

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Koperasi Tri Dharma Artha berjumlah 46 orang, responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 20 orang atau 43,5%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 26 orang atau 56,5%.

3. Lama Bekerja

Tabel 4.3 Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
1	< 1 tahun	2	4,3 %
2	1-3 tahun	41	89,1 %
3	4-6 tahun	3	6,5%
Jumlah		46	100 %

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 diatas diketahui bahwa karyawan pada Koperasi tri Dharma Artha yang bekerja < 1 tahun berjumlah 2 orang atau 4,3%, untuk 1-3 tahun sebanyak 41 orang atau 89,1%, dan 3-6

tahun hanya 3 orang atau 6,5 %. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa lama bekerja karyawan pada Koperasi Tri Dharma Artha didominasi oleh karyawan yang sudah bekerja 1-3 tahun.

4.3 Analisis Deskriptif

Dalam Penelitian ini terdapat variabel penelitian yang terdiri dari *job insecurity* dan stres kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, yang disajikan dalam data berikut :

Tabel 4.4 Hasil tanggapan responden terhadap *job insecurity*

No	Pernyataan	Skor										Mean
		STS		TS		N		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Karyawan merasa bahwa pekerjaannya sangat penting	0	0	0	0	0	0	40	87,0	6	13,0	4,13
2	Karyawan merasa bahwa pekerjaannya dapat menunjang karirnya di masa mendatang	0	0	0	0	2	4,3	31	67,4	13	28,3	4,24
3	Saya merasa bahwa perusahaan tempat saya bekerja dapat menyediakan pekerjaan yang menarik di masa yang akan datang	0	0	3	6,5	19	41,3	21	45,7	3	6,5	3,52
4	Karyawan mendapat jaminan untuk tetap	0	0	2	4,3	13	28,3	29	63,0	2	4,3	3,67

	berada di posisinya bekerja saat ini											
5	Karyawan mendapat jaminan untuk tetap berada di perusahaan ketika terjadinya perubahan struktur organisasi	0	0	1	2,2	13	28,3	29	63,0	3	6,5	3,74
6	Ada resiko saya harus meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja pada masa mendatang	0	0	1	2,2	11	23,9	28	60,9	6	13,0	3,85
7	Karyawan selalu mendapat peluang yang terbuka untuk mendapatkan promosi	0	0	1	2,2	9	19,6	35	76,1	1	2,2	3,78
8	Karyawan mendapatkan perlakuan yang baik dari perusahaan ataupun atasan	0	0	0	0	7	15,2	34	73,9	5	10,9	3,96
9	Saya memiliki peluang kerja yang baik di perusahaan tempat saya bekerja	0	0	0	0	8	17,4	37	80,4	1	2,2	3,85
10	Karyawan bisa mengatasi kesulitan dalam penyesuaian ketika harus dipindahkan ke posisi yang berbeda dari sebelumnya	0	0	2	4,3	3	6,5	39	84,8	2	4,3	3,89

11	Karyawan optimis dapat menyelesaikan beban kerja yang diberikan kepadanya	0	0	0	0	3	6,5	29	63,0	14	30,4	4,24
12	Dalam organisasi ini, saya dapat mencegah hal-hal negatif memengaruhi situasi kerja saya	0	0	1	2,2	16	34,8	27	58,7	2	4,3	3,65
13	Karyawan tidak mengkhawatirkan karirnya pada tahun berikutnya	0	0	11	23,9	17	37,0	17	37,0	1	2,2	3,17
14	Karyawan memiliki kekuatan yang cukup dalam organisasi ini untuk mengendalikan kejadian yang mungkin mempengaruhi pekerjaan	0	0	0	0	4	8,7	41	89,1	1	2,2	3,93
15	Saya percaya bahwa perusahaan tempat saya bekerja juga akan membutuhkan keahlian saya di masa mendatang	0	0	0	0	13	28,3	29	63,0	4	8,7	3,80

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 diatas data yang diperoleh dari responden berjumlah 46 orang, rata-rata di setiap pernyataan yang ada pada tabel responden memilih setuju (skor 4) dengan total responden paling tinggi. Sedangkan responden yang memilih sangat tidak setuju (skor 1) di setiap pernyataan adalah yang paling rendah. Data tersebut juga menunjukkan

bahwa responden paling banyak memilih tanggapan setuju (skor 4) pada pernyataan nomer 14 mengenai “Karyawan memiliki kekuatan yang cukup dalam organisasi ini untuk mengendalikan kejadian yang mungkin mempengaruhi pekerjaan” mendapat respon tertinggi yaitu 41 orang atau sebesar 89,1 %.

Tabel 4.5 Hasil tanggapan responden terhadap stres kerja

No	Pernyataan	Skor										Mean
		STS		TS		N		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya harus bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya	3	6,5	2	4,3	8	17,4	22	47,8	11	23,9	3,78
2	Tuntutan tugas dan target perusahaan terlalu tinggi	3	6,5	4	8,7	9	19,6	22	47,8	8	17,4	3,61
3	Banyaknya tugas yang diberikan selama bekerja membuat saya lelah dan merasa stres dalam bekerja	1	2,2	2	4,3	11	23,9	22	47,8	10	21,7	3,83
4	Saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya	2	4,3	12	25,1	17	37,0	10	21,7	5	10,9	3,09
5	Peran yang saya terima diperusahaan ini sering bertentangan dengan satu sama lain	3	6,5	1	2,2	1	2,2	20	43,5	21	45,7	4,20
6	Pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan keterampilan/ilmu yang saya miliki	1	2,2	4	8,7	6	13,0	22	47,8	13	28,3	3,91
7	Saya mengalami kesulitan berkomunikasi dalam rekan kerja diperusahaan ini	1	2,2	3	6,5	6	13,0	19	41,3	17	37,0	4,04
8	Saya kadang merasa resah ketika terjadi perselisihan	2	4,3	1	2,2	5	10,9	23	50,0	15	32,6	4,04

	yang tidak sehat antar rekan kerja											
9	Pengawasan yang dilakukan oleh atasan saya selama ini sangat ketat	4	8,7	0	0	4	8,7	21	45,7	17	37,0	4,02
10	Struktur organisai yang tidak jelas membuat karyawan stres dalam bekerja	5	10,9	12	26,1	9	19,6	10	21,7	10	21,7	3,17
11	Banyaknya peraturan yang diberikan oleh organisasi/perusahaan membuat saya selalu berhati-hati dalam bekerja	1 2	26, 1	17	37, 0	9	19,6	8	17,4	0	0	2,28
12	Ketika saya melakukan kesalahan kerja, Investigasi yang dilakukan Perusahaan membuat saya tidak nyaman	1	2,2	1	2,2	7	15,2	26	56,5	11	23,9	3,98
13	Atasan saya selalu menuntut pekerjaan lebih cepat diselesaikan dari batas waktu deadline	1	2,2	10	21, 7	8	17,4	16	34,8	11	23,9	3,57
14	Saya sering mengalami konflik dalam menjalankan tugas yang diberikan dari atasan saya	1 0	21, 7	18	39, 1	12	26,1	6	13,0	0	0	2,30
15	Pimpinan yang cenderung menekan karyawan membuat stres dalam bekerja	1	2,2	7	15, 2	16	34,8	18	39,1	4	8,7	3,37

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari responden berjumlah 46 orang, rata-rata disetiap pernyataan yang ada pada tabel responden yang memilih setuju (skor 4) dengan total responden paling tinggi, sedangkan responden yang memilih sangat tidak setuju (skor 1) di setiap pernyataan merupakan

yang paling rendah. Di dalam data tersebut juga menunjukkan bahwa responden paling banyak memilih tanggapan setuju (skor 4) pada pernyataan nomer 12 mengenai “Ketika saya melakukan kesalahan kerja, investigasi yang dilakukan perusahaan membuat saya tidak nyaman” mendapat respon tertinggi yaitu 26 orang atau sebesar 56,5%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa ketidaknyamanan ketika bekerja akan berdampak terhadap stres kerja.

Tabel 4.6 Hasil tanggapan responden terhadap kinerja karyawan

No	Pernyataan	Skor										Mean
		STS		TS		N		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan	0	0	0	0	2	4,3	43	93,5	1	2,2	3,98
2	Saya mampu merekomendasi serta memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya	0	0	0	0	3	6,5	41	89,1	2	4,3	3,98
3	Saya jarang membuat kesalahan dalam bekerja	0	0	2	4,3	10	21,7	32	69,6	2	4,3	3,74
4	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan	0	0	0	0	1	2,2	32	69,6	12	26,1	4,24
5	Saya mampu mengembangkan solusi alternative dalam sebuah pekerjaan	0	0	0	0	7	15,2	37	80,4	2	4,3	3,89
6	Saya mampu menyelesaikan beberapa tugas sekaligus dalam waktu tertentu	0	0	0	0	11	23,9	34	73,9	1	2,2	3,78

7	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan	0	0	0	0	3	6,5	19	41,3	24	52,2	4,46
8	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	0	0	2	4,3	22	47,8	22	47,8	4,43
9	Saya selalu memanfaatkan waktu dengan menyelesaikan pekerjaan yang belum selesai	0	0	0	0	8	17,4	31	67,4	7	15,2	3,98
10	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah oleh atasan	0	0	1	2,2	8	17,4	31	67,4	6	13,0	3,91
11	Saya dapat bekerja menyelesaikan masalah pekerjaan sendiri	0	0	0	0	3	6,5	39	84,8	4	8,7	4,02
12	Saya mampu bekerja secara mandiri sehingga dapat menjalankan fungsi pekerjaan dengan baik	0	0	0	0	2	4,3	37	80,4	7	15,2	4,11
13	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten	0	0	0	0	3	6,5	34	73,9	9	19,6	4,13
14	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai dengan harapan	0	0	0	0	2	4,3	36	78,3	8	17,4	4,13
15	Saya selalu mengoptimalkan tenaga dan pikiran atau konsentrasi saya secara penuh untuk efektifitas bekerja	0	0	0	0	2	4,3	36	78,3	8	17,4	4,13

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari responden berjumlah 46 orang, rata-rata disetiap pernyataan yang ada pada tabel responden yang memilih setuju (skor 4) dengan total responden paling tinggi, sedangkan responden yang

memilih sangat tidak setuju (skor 1) di setiap pernyataan adalah yang paling rendah. Didalam data tersebut juga menunjukkan bahwa responden paling banyak memilih tanggapan setuju (skor 4) pada pernyataan nomer 1 mengenai “Saya mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan” mendapat respon tertinggi yaitu 43 orang atau sebesar 93,5 %. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaannya.

4.4 Hasil Uji Instrumen

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisisioner pada penelitian, dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0. Kuisisioner dikatakan valid ketika nilai $r_{hitung} > r_{table}$ sedangkan ketika nilai $r_{hitung} < r_{table}$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa kuisisioner dinyatakan tidak valid. Nilai r_{table} untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,291, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka akan dinyatakan valid.

Tabel 4.7 Hasil uji validitas

Variabel	Kode Peryataan	<i>Perarson Correlation</i> (r hitung)	r_{table}	Keterangan
<i>Job insecurity</i> (X1)	X1.1	411**	0.291	Valid
	X1.2	295*	0.291	Valid
	X1.3	490**	0.291	Valid
	X1.4	445**	0.291	Valid
	X1.5	593**	0.291	Valid

	X1.6	486**	0.291	Valid
	X1.7	506**	0.291	Valid
	X1.8	659**	0.291	Valid
	X1.9	471**	0.291	Valid
	X1.10	439**	0.291	Valid
	X1.11	410**	0.291	Valid
	X1.12	444**	0.291	Valid
	X1.13	495**	0.291	Valid
	X1.14	408**	0.291	Valid
	X1.15	612**	0.291	Valid
Stres Kerja (X2)	X.2.1	406**	0.291	Valid
	X.2.2	413**	0.291	Valid
	X2.3	376**	0.291	Valid
	X2.4	439**	0.291	Valid
	X2.5	343*	0.291	Valid
	X2.6	385**	0.291	Valid
	X2.7	386**	0.291	Valid
	X2.8	443**	0.291	Valid
	X2.9	386**	0.291	Valid
	X2.10	479**	0.291	Valid
	X2.11	391**	0.291	Valid
	X2.12	391**	0.291	Valid
	X2.13	410**	0.291	Valid
	X2.14	428**	0.291	Valid
	X2.15	412**	0.291	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	609**	0.291	Valid
	Y.2	678**	0.291	Valid
	Y.3	457**	0.291	Valid
	Y.4	521**	0.291	Valid
	Y.5	346**	0.291	Valid

Y.6	432**	0.291	Valid
Y.7	599**	0.291	Valid
Y.8	705**	0.291	Valid
Y.9	587**	0.291	Valid
Y.10	695**	0.291	Valid
Y.11	837**	0.291	Valid
Y.12	707**	0.291	Valid
Y.13	664**	0.291	Valid
Y.14	830**	0.291	Valid
Y.15	798**	0.291	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner disetiap variabel memiliki nilai r hitung $>$ r table (0,291), sehingga pernyataan pada seluruh variabel X1 (*job insecurity*), X2 (stres kerja) dan variabel Y (kinerja karyawan) dinyatakan valid.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk meningkatkan tingkat ketepatan alat pengumpul data atau instrumen. Dalam penelitian ini uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang dipakai reliabel atau tidak. Uji reliabilitas pada variabel yaitu dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, hasil kuesioner dianggap reliable bila koefisien alpha-nya $>$ 0,60.

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha Pemanding	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	0,750	0,60	Reliabel

Stres Kerja	0,637	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,881	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.8 diatas bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,60. Variabel *job insecurity* (X1) hasil Cronbach's Alpha yang di dapat sebesar 0,750, variabel stres kerja (X2) sebesar 0,637, sedangkan hasil dari variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,881. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dalam setiap variabel pada penelitian ini reliabel.

4.5 Hasil Analisis Data

4.5.1 Regresi Linier Berganda

Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std.Error	Beta
1	Constant	42,589	8,468	
	<i>Job Insecurity</i> (X1)	0,591	0,125	0,530
	Stres Kerja (X2)	-0,294	0,080	-0,411
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 diatas maka hasil analisis regresi linier berganda yang diperoleh dari persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2$$

$$Y = 42,589 + 0,591 X_1 - 0,294 X_2 + e$$

Sehingga persamaan regresi dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 42,589 menyatakan bahwa jika variabel *job insecurity* (X1) dan stres kerja (X2) bernilai nol, maka variabel kinerja karyawan (Y) bernilai sebesar 42,589.
2. Nilai koefisien regresi $X1 = 0,591$ diartikan bahwa apabila *job insecurity* naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat menjadi 0,591 sehingga *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi $X2 = -0,294$ diartikan bahwa apabila stres kerja naik satu satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar -0,294 sehingga stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen *job insecurity* (X1) dan stres kerja (X2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) secara parsial. Pada penelitian ini uji t dicari dengan bantuan SPSS 20.0. Adapun pengujian menggunakan taraf signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ (0,05).

Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ pada $\alpha 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya berpengaruh signifikan. Sebaliknya apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ pada $\alpha 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak berpengaruh signifikan.

Tabel 4.10 Hasil Uji T

Coefficients ^a				
Model		T	Sig.	Keterangan
1	(Constant)	5,029	0,000	
	<i>Job Insecurity</i> (X1)	4,736	0,000	Positif dan Signifikan
	Stres Kerja (X2)	-3,673	0,000	Negatif dan Signifikan

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas, disimpulkan bahwa uji hipotesis penelitian ini menggunakan t tabel, dengan rumus ($df=n-k$) atau $df = 46 - 3 = 43$, sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,681. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh dari setiap variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen sebagai berikut.

1. H1 : Uji hipotesis *job insecurity* (X1) pada kinerja karyawan (Y) Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah, dari hasil perhitungan tersebut diperoleh t hitung $4,736 > t$ tabel 1,681 dengan signifikasi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti *job insecurity* secara parsial pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H1 tidak diterima.
2. H2 : Uji hipotesis stres kerja (X2) pada kinerja karyawan (Y) Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah, dari hasil perhitungan tersebut diperoleh bahwa t hitung $-3,673 < t$ tabel 1,681 dengan nilai signifikasi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti variabel stres kerja secara parsial berpengaruh

negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima.

4.6.2 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F (simultan) dimaksudkan untuk menunjukkan signifikan pengaruh dari variabel bebas yaitu *job insecurity* (X1) dan stres kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Pengujian ini menggunakan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dengan menggunakan perbandingan F tabel sebagai berikut :

$$F_{\text{tabel}} : df1 = k - 1 - 3 = 2$$

$$df2 = n - k = 46 - 3 = 43$$

$$F_{\text{tabel}} = 3,214$$

Tabel 4.11 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig.
1	Regression	426,531	2	213,266	18,522	0,000 ^b
	Residual	495,121	43	11,514		
	Total	921,652	45			
a. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), <i>Job Insecurity</i> , Stres Kerja						

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis uji F diperoleh nilai F hitung (18,522) > F tabel (3,214), sedangkan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *job insecurity* (X1) dan stres kerja (X2) secara bersama-sama

memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah, maka H3 diterima.

4.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel X1 (*job insecurity*), X2 (stres kerja) apakah mempengaruhi variabel Y (kinerja karyawan). Uji ini bertujuan untuk menemukan proposi atau presentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas:

Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
1	0,680 ^a	0,463	0,438	3,393
a. Predictor: (Constant), <i>Job Insecurity</i> , Stres Kerja				

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas hasil dari koefisien determinasi Adjusted R Square menunjukkan angka 0,438. Hal ini menunjukkan bahwa 43,8 % pengaruh yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas (*job insecurity* dan stres kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), sedangkan sisanya 56,2 % dijelaskan oleh variabel lain seperti beban kerja, kepercayaan diri, kepuasan kerja, *self efficacy*, komitmen organisasi, budaya organisasi, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja yang tidak diuji pada penelitian ini.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa hasil uji t dari variabel *job insecurity* menghasilkan perhitungan nilai t hitung $4,736 > t$ tabel $1,681$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan tidak terbukti.

Hasil penelitian ini juga bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Novita & Dewi, 2021) yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana perbedaan hasil penelitian ini disebabkan karena ketika seseorang karyawan merasa takut akan kehilangan pekerjaannya maka mereka akan berusaha untuk memperbaiki kemampuan dan kinerjanya. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nurhidayati & Saepudin, 2023) yang menyatakan bahwa *job insecurity* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Pamungkas, 2023) juga menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Tasijawa, 2021) juga berpendapat bahwa

job insecurity mampu memberikan dorongan terhadap kinerja karyawan untuk meningkatkan kualitas diri.

Hasil uji deskriptif yang telah dilakukan pada Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah, menunjukkan bahwa responden paling banyak memilih tanggapan setuju pada variabel *job insecurity* yang terdapat pada indikator tingkat ancaman terhadap pekerjaan dimasa datang dengan pernyataan “Karyawan memiliki kekuatan yang cukup dalam organisasi ini untuk mengendalikan kejadian yang mungkin mempengaruhi pekerjaan” hal tersebut disebabkan karena karyawan generasi saat ini paling takut jika tidak memiliki pekerjaan, takut ketinggalan dengan orang lain (FOMO), serta tekanan untuk terlihat kesuksesan dikalangan masyarakat. Sehingga ketika pegawai merasa ada ancaman dalam pekerjaannya, mereka akan berusaha untuk meningkatkan kualitas diri, keahlian, dan kinerjanya agar tetap bisa bekerja diperusahaan.

4.7.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa hasil uji t dari variabel stres kerja menghasilkan perhitungan nilai t hitung $-3,673 < t$ tabel 1,681 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis H₂ dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah, sehingga hipotesis yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Moi & Mujanah, 2023), dan (Cahyani & Dewi, 2022) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Karim, 2022) dan (Aviana, 2022) juga mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, ketika stres kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin menurun dan apabila stres kerja menurun maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan hasil uji deskriptif yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa responden paling banyak memilih tanggapan setuju pada variabel stres kerja yang terdapat pada indikator struktur organisasi dengan item pernyataan “Ketika saya melakukan kesalahan kerja, investigasi yang dilakukan perusahaan membuat saya tidak nyaman”. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu penyebab terjadinya investigasi pada Koperasi Tri Dharma Artha yang dialami karyawan yaitu pimpinan sering menegur dan membandingkan kinerja mereka didepan karyawan lain ketika tidak dapat memenuhi target yang telah diberikan, ternyata hal tersebut sangat berdampak pada psikologis seorang karyawan. Maka perlu dilakukannya tindakan investigasi yang efektif dalam upaya menciptakan kenyamanan bagi karyawan, seperti tidak memojokkan ketika salah satu karyawan melakukan kesalahan, mencari solusi yang terbaik, membicarakan masalah tersebut dengan hati yang tenang sehingga dapat berfikir secara logis.

4.7.3 Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa hasil uji F diperoleh nilai F hitung $18,522 > F$ tabel $3,214$, sedangkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *job insecurity* (X1) dan stres kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah.

Hasil dari koefisien determinasi (R²) Adjusted R Square yaitu sebesar $0,438$. Hal ini menunjukkan bahwa $43,8\%$ pengaruh yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas (*job insecurity* dan stres kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), sedangkan sisanya $0,56,2\%$ dijelaskan oleh variabel lain.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nasution, 2020) dan (Fransiska dan Siti Mujanah, 2023) yang menyatakan bahwa *job insecurity* dan stres kerja sama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Kosasih & Handayani, 2023) dan (Umar, 2022) juga mengatakan hal yang sama, bahwa antara *job insecurity* dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan terdapat. Oleh karena itu, hipotesis H₃ dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* dan stres kerja sama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah, maka H₃ didukung.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah melakukan analisis data dan pengujian hipotesis terhadap pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah, sehingga hipotesis H₁ tidak didukung.
2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah, sehingga hipotesis H₂ didukung.
3. *Job insecurity* (X1) dan stres kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah, sehingga hipotesis H₃ didukung.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Adapun dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang dialami oleh peneliti ketika melakukan penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan terhadap jumlah sampel pada Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah yang hanya 46 responden.

2. Pada penelitian ini terdapat keterbatasan terhadap variabel yang digunakan hanya berfokus pada variabel *Job insecurity* dan stres kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah. Sebaiknya untuk menyempurnakan penelitian ini peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain seperti beban kerja, kepercayaan diri, kepuasan kerja, *self efficacy*, komitmen organisasi, budaya organisasi, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja yang tidak diuji pada penelitian ini.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya. Maka peneliti ingin memberikan saran bagi pihak-pihak yang bersangkutan sebagai berikut:

5.3.1 Saran Teoritis

1. Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian serupa mengenai pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan objek penelitian yang populasi dan sampel lebih luas. Sehingga hasil penelitian ini lebih teruji dan akurat.
2. Sebaiknya untuk menyempurnakan penelitian ini peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain seperti beban kerja, kepercayaan diri, kepuasan kerja, *self efficacy*, komitmen organisasi,

budaya organisasi, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja yang tidak diuji pada penelitian ini.

5.3.2 Saran Praktis

1. Berdasarkan penelitian ini, hasil dari variabel *job insecurity* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah. Oleh karena itu perusahaan hendaknya memberikan kebijakan mengenai jenjang karir serta keyakinan bahwa karyawan tidak akan diberhentikan secara sepihak.
2. Dalam hal stres kerja, hendaknya Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah dapat mempelajari dan mencari informasi penyebab stres kerja maupun cara mengatasi stres kerja, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan kebijakan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Yuliya, Bernhard Tewal, and Rita N. Taroreh. "Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7.3 (2019).
- Aniversari, Putri. "Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung)." *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam* 3.1 (2022): 1-24.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang University Press.
- Astianto, A., Suprihadi H. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. Tugas Akhir. STIESIA. Surabaya. <https://ejournal.stiesia.ac.id>
- Dewi, R. (2021). *Pengaruh Job Insecurity Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pekanbaru Pos*.
- Echdar, S. (2022). *Pengaruh Teknologi Informasi, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Pinrang*.
- Fei Lie Tjiong dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M. S. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner*.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Hasna'ni, H. (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Stress Kerja dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2654–5837), 111–119.
- Ilham, Nabila Rifqayani, and Arif Partono Prasetio. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Penelitian IPTEKS* 7.2 (2022): 96-104.

- Ismandra. (2019). Pengaruh Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kecamatan Plakat Tinggi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Kosasih, K., & Handayani, K. S. Si., M. M. (2023). Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia kantor Cabang Bajawa. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 59–74. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i3.594>
- Mahmudi. 2011. *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi 3*. Yogyakarta. UPP STIM YKPN
- Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moi, F. S., & Mujanah, S. (2023). Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia kantor Cabang Bajawa. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 59–74. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i3.594>
- Noor, A. P. M. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Job Insecurity terhadap Kinerja Karyawan dengan Turnover Intention sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Karawang).
- Nugraha, Adhian. 2010. Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Patimura dan Unit kerjanya). Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Nurhidayati, N., & Saepudin, U. (2023). *Model Job Insecurity, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Pamungkas, Tegar. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Rodjo Tater Kabupaten Tegal.. Diss. Universitas Pancasakti Tegal, 2023.
- Sudiarti, S. (2022). The Effect of Employee Performance on the Effectiveness of the Finance and BMN Subdivisions at the Regional Office of the Ministry of Religion of North Sumatra. *Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan*, 3(3), 1031–1040.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan; Dari Teori Ke Praktik (Edisi 13)*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Rowntree, J. 2005. *Job Insecurity and Work Intensification*. Online: www.jrf.org.uk.

- Selenko, E., Mäkikangas, A., Mauno, S., & Kinnunen, U. (2013). *How does job insecurity relate to self-reported job performance? Analysing curvilinear associations in a longitudinal sample*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(4), 522-542.
- Sugiarto. 2017. *Metode penelitian bisnis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Yogyakarta: CV Alfabet
- Sverke, M., Låstad, L., Hellgren, J., Richter, A., & Näswall, K. (2019). A meta-analysis of job insecurity and employee performance: testing temporal aspects, rating source, welfare regime, and union density as moderators. In *International Journal of Environmental Research and Public Health* (Vol. 16, Issue 14). MDPI AG. <https://doi.org/10.3390/ijerph16142536>
- Smithson, J., & Lewis, S. (2000). Is job insecurity changing the psychological contract? *Personnel Review*, 29(6), 1-15.
- Wang, H. J., Lu, C. Q., & Siu, O. L. (2015). Job insecurity and job performance: The moderating role of organizational justice and the mediating role of work engagement. *Journal of Applied Psychology*, 100(4), 1249–1258. <https://doi.org/10.1037/a0038330>

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kuesioner

Pengaruh *Job Insecurity* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah

A. Identitas Responden

1. Usia Responden

- < 20 tahun
- 21-30 tahun
- 31-40 tahun

2. Jenis Kelamin

- Laki-laki
- Perempuan

3. Lama Bekerja

- < 1 Tahun
- 1-3 Tahun
- 3-5 Tahun

B. Petunjuk Pengisian

1. Baca dan pahami pernyataan dengan sebaik-baiknya serta dijawab sesuai keadaan kerja Bapak/Ibu/saudara yang sebenarnya.

2. Setiap pernyataan diikuti oleh lima (5) pilihan jawaban. Bapak/Ibu cukup memilih salah satu dari lima (5) jawaban yang tersedia, dengan ketentuan sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

N = Netral

3. Cara menjawabnya adalah dengan memberi tanda ceklis pada salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan yang sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu alami.
4. Terdapat Tiga (3) Variabel yang diteliti, yaitu:
- *Job insecurity*
 - Stres kerja
 - Kinerja karyawan
5. Kuesioner ini dapat digunakan secara optimal apabila seluruh pernyataan telah terjawab, oleh karena itu Bapak/Ibu menjawab semua pernyataan yang sudah diberikan.

Job Insecurity (X1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Arti pekerjaan itu sendiri						
1	Karyawan merasa bahwa pekerjaannya sangat penting					
2	Karyawan merasa bahwa pekerjaannya dapat menunjang karirnya di masa mendatang					

3	Saya merasa bahwa perusahaan tempat saya bekerja dapat menyediakan pekerjaan yang menarik di masa yang akan datang					
Tingkat ancaman dari keseluruhan kerja						
1	Karyawan mendapat jaminan untuk tetap berada di posisinya bekerja saat ini					
2	Karyawan mendapat jaminan untuk tetap berada di perusahaan ketika terjadinya perubahan struktur organisasi					
3	Ada resiko saya harus meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja pada masa mendatang					
Tingkat ancaman dari Aspek pekerjaan.						
1	Karyawan selalu mendapat peluang yang terbuka untuk mendapatkan promosi					
2	Karyawan mendapatkan perlakuan yang baik dari perusahaan ataupun atasan					
3	Saya memiliki peluang kerja yang baik di perusahaan tempat saya bekerja					
Ketidakterdayaan						
1	Karyawan bisa mengatasi kesulitan dalam penyesuaian ketika harus dipindahkan ke posisi yang berbeda dari sebelumnya					

2	Karyawan optimis dapat menyelesaikan beban kerja yang diberikan kepadanya					
3	Dalam organisasi ini, saya dapat mencegah hal-hal negatif memengaruhi situasi kerja saya					
Tingkat ancaman terhadap pekerjaan di masa datang						
1	Karyawan tidak mengkhawatirkan karir nya pada tahun berikutnya					
2	Karyawan memiliki kekuatan yang cukup dalam organisasi ini untuk mengendalikan kejadian yang mungkin mempengaruhi pekerjaan					
3	Saya percaya bahwa perusahaan tempat saya bekerja juga akan membutuhkan keahlian saya di masa mendatang					

Stres Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Tuntunan Tugas						
1	Saya harus bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
2	Tuntutan tugas dan target perusahaan terlalu tinggi					

3	Banyaknya tugas yang diberikan selama bekerja membuat saya lelah dan merasa stres dalam bekerja					
Tuntunan Peran						
1	Saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya					
2	Peran yang saya terima diperusahaan ini sering bertentangan dengan satu sama lain					
3	Pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan keterampilan/ilmu yang saya miliki					
Tuntunan Pribadi						
1	Saya mengalami kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja diperusahaan ini					
2	Saya kadang merasa resah ketika terjadi perselisihan yang tidak sehat antar rekan kerja					
3	Pengawasan yang dilakukan oleh atasan saya selama ini sangat ketat					
Struktur Organisasi						
1	Struktur organisai yang tidak jelas membuat karyawan stres dalam bekerja					
2	Banyaknya peraturan yang diberikan oleh organisasi/perusahaan membuat saya selalu berhati-hati dalam bekerja					

3	Ketika saya melakukan kesalahan kerja, investigasi yang dilakukan perusahaan membuat saya tidak nyaman					
Kepemimpinan						
1	Atasan saya selalu menuntut pekerjaan lebih cepat diselesaikan dari batas waktu deadline					
2	Saya sering mengalami konflik dalam menjalankan tugas yang diberikan dari atasan saya.					
3	Pimpinan yang cenderung menekan karyawan membuat stres dalam bekerja					

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Kualitas						
1	Saya mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan.					
2	Saya mampu merekomendasi serta memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.					
3	Saya jarang membuat kesalahan dalam bekerja					
Kuantitas						
1	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.					

2	Saya mampu mengembangkan solusi alternative dalam sebuah pekerjaan.					
3	Saya mampu menyelesaikan beberapa tugas sekaligus dalam waktu tertentu.					
Ketepatan Waktu						
1	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan.					
2	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
3	Saya selalu memanfaatkan waktu dengan menyelesaikan pekerjaan yang belum selesai.					
Kemandirian						
1	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah oleh atasan.					
2	Saya dapat bekerja menyelesaikan masalah pekerjaan sendiri.					
3	Saya mampu bekerja secara mandiri sehingga dapat menjalankan fungsi pekerjaan dengan baik.					
Efektifitas						
1	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai dengan harapan.					

3	Saya selalu mengoptimalkan tenaga dan pikiran atau konsentrasi saya secara penuh untuk efektifitas bekerja.					
---	---	--	--	--	--	--

Lampiran 2. Tabulasi Responden *Job Insecurity*

<i>Job Insecurity</i>															
X1 .1	X1 .2	X1 .3	X1 .4	X1 .5	X1 .6	X1 .7	X1 .8	X1 .9	X1 .10	X1 .11	X1 .12	X1 .13	X1 .14	X1 .15	Total X1
4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2	2	4	3	52
4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	5	3	4	4	3	53
5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	66
4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	53
4	4	3	5	5	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	54
4	5	3	4	3	3	3	3	3	5	5	5	4	3	3	56
4	3	2	2	2	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	51
4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	53
4	5	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	55
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	57
5	5	3	3	4	4	3	5	4	4	4	5	2	4	4	59
4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	56
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	56
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	56
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	56
4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	60
4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	50
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	48
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	63
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	2	4	3	57
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	54
4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	55
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	59
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	56
4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	55
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	57
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	57
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	56
4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	61
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	59
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	57
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	59
4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	55
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	60

4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	59
4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	61
5	5	2	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	64
4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	70
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	59
4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	58

Lampiran 3. Tabulasi Responden Stres Kerja

Stres Kerja															
X2 .1	X2 .2	X2 .3	X2 .4	X2 .5	X2 .6	X2 .7	X2 .8	X2 .9	X2 .10	X2 .11	X2 .12	X2 .13	X2 .14	X2 .15	Total X2
5	4	4	2	5	4	2	4	4	2	4	5	2	4	3	54
4	4	4	2	4	4	3	4	1	5	2	4	3	3	3	50
1	5	3	3	5	3	3	4	5	3	1	4	4	2	4	50
3	3	5	1	4	4	4	4	5	3	2	3	2	1	4	48
4	4	4	2	4	4	4	5	5	2	1	4	4	1	2	50
3	1	5	2	4	5	3	4	3	2	2	5	2	1	3	45
4	2	4	3	4	3	5	4	4	1	1	3	4	3	4	49
4	3	4	3	5	4	2	5	3	4	3	4	5	2	4	55
3	4	4	4	4	4	2	4	5	4	1	2	3	1	3	48
3	2	3	5	1	2	5	4	5	3	1	4	2	2	3	45
4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	1	3	3	57
4	5	3	4	5	4	5	5	4	2	3	4	4	2	4	58
4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	1	4	3	2	5	57
4	3	4	3	5	2	4	1	5	4	1	3	4	2	2	47
5	2	4	3	4	3	5	5	5	3	2	4	4	1	3	53
4	4	4	5	5	2	5	4	5	4	1	3	4	4	4	58
5	4	4	2	5	3	5	5	3	5	4	4	4	4	5	62
5	3	5	3	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	3	62
3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	2	4	5	2	3	55
4	4	3	4	4	5	5	3	4	5	2	4	5	1	2	55
4	5	2	3	4	4	3	3	4	4	2	4	5	2	4	53
4	4	3	4	5	4	4	2	4	5	4	5	3	2	3	56
5	2	4	3	5	3	5	4	4	3	2	4	4	1	1	50
5	1	4	3	4	4	5	4	4	3	2	4	2	2	3	50
2	4	5	2	4	5	4	4	4	2	1	5	5	2	4	53
5	4	3	4	5	5	4	3	5	1	2	4	4	3	2	54
1	4	3	3	5	4	4	3	1	2	2	4	2	2	4	44
4	4	5	5	3	4	4	5	5	2	3	5	4	2	3	58
1	5	4	4	4	5	4	3	5	1	2	4	5	1	4	52
4	3	4	2	5	4	4	4	4	1	3	5	3	4	4	54

3	5	3	3	4	4	3	5	5	4	4	4	2	3	2	54
2	1	3	2	1	4	4	4	4	2	3	3	2	2	3	40
4	4	4	2	1	5	5	4	3	4	1	4	2	3	4	50
4	5	4	2	4	3	4	1	1	1	4	4	3	1	3	44
4	4	2	1	2	4	5	4	4	3	2	5	4	3	2	49
3	4	5	3	4	5	3	5	4	2	4	4	2	3	4	55
4	3	4	4	5	4	4	5	5	2	2	3	5	3	5	58
4	4	3	3	5	2	5	5	5	5	1	4	5	3	3	57
4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	2	5	64
5	3	4	2	5	5	4	4	4	2	2	1	3	2	2	48
5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	2	5	4	3	4	62
4	3	1	2	5	1	1	4	1	2	1	3	4	2	3	37
3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	2	4	4	2	4	57
4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4	1	4	62
5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	3	4	3	3	4	62
5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	66

Lampiran 4. Tabulasi Responden Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan															
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Total.Y
4	4	3	5	4	3	5	4	5	4	4	5	3	4	4	61
4	4	3	5	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	63
4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	5	64
5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	62
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
4	4	2	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	61
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	62
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	55
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	58
4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	59
4	4	5	5	4	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4	63
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	61
4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	61
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	63
4	4	4	5	4	3	5	5	3	3	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	62
4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	70
4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	60
4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	64

	Sig. (2-tailed)	,153	,148	,256	,676	,264	,018	,613	,519	,363	,620	,013	,162	,103	,526	,007	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	
X2.12	Pearson Correlation	,044	,237	,143	,079	-,045	,242	,164	,084	-,047	,064	,365*	,013	,013	,175	,097	,391**
	Sig. (2-tailed)	,769	,112	,342	,603	,765	,105	,277	,577	,756	,675	,013	,931	,244	,520	,007	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	
X2.13	Pearson Correlation	,120	,271	-,096	,235	,307*	-,015	,094	,198	,197	,137	-,210	,013	-,018	,133	,410**	
	Sig. (2-tailed)	,427	,069	,525	,116	,038	,924	,306	,518	,190	,364	,162	,931	,904	,377	,005	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	
X2.14	Pearson Correlation	,345*	,117	,011	-,049	,179	-,018	,056	,225	,035	,148	,243	,175	-,018	,241	,428**	
	Sig. (2-tailed)	,019	,441	,942	,748	,235	,904	,712	,134	,819	,327	,103	,244	,904	,102	,003	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	
X2.15	Pearson Correlation	-,185	,191	,264	,149	,060	,133	,103	,304*	-,050	,126	,096	,097	,133	,244	,412**	
	Sig. (2-tailed)	,217	,203	,076	,324	,692	,377	,494	,040	,739	,404	,526	,520	,377	,102	,004	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	
TotalX2	Pearson Correlation	,406**	,413**	,376**	,439**	,343*	,385**	,386**	,443**	,396**	,479**	,391**	,391**	,410**	,428**	,411	
	Sig. (2-tailed)	,005	,004	,010	,002	,019	,008	,008	,002	,006	,001	,007	,007	,005	,003	,000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Y.15 Pearson	,40	,46	,20	,26	,30	,34	,41	,62	,43	,51	,73	,60	,51	,78	1	,798**
Correlation	7**	2**	6	2	0*	7*	5**	2**	7**	1**	2**	6**	3**	3**		
Sig. (2-tailed)	,005	,001	,170	,078	,043	,018	,004	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000		,000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Tota IY Pearson	,60	,67	,45	,52	,34	,43	,59	,70	,58	,69	,83	,70	,66	,83	,79	1
Correlation	9**	8**	7**	1**	6*	2**	9**	5**	7**	5**	7**	7**	4**	0**	8**	
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,018	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 6. Uji Reabilitas

1. Job insecurity

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,750	15

2. Stres kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,637	15

3. Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,881	15

Lampiran 7. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42,589	8,468		5,029	,000
	Job insecurity	,591	,125	,530	4,736	,000
	Stres kerja	-,294	,080	-,411	-3,673	,001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Lampiran 8. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42,589	8,468		5,029	,000
	Job insecurity	,591	,125	,530	4,736	,000
	Stres kerja	-,294	,080	-,411	-3,673	,001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Lampiran 9. Uji Simultas (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	426,531	2	213,266	18,522	,000 ^b
	Residual	495,121	43	11,514		
	Total	921,652	45			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres kerja, Job insecurity

Lampiran 10. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,680 ^a	,463	,438	3,393

a. Predictors: (Constant), Stres kerja, Job insecurity