

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN STRESS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI CV. SUMBER JAYA HANDOKO MAJALENGKA**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen**



Oleh:

AHMAD FAUZI

NIM. 200111071

**PROGRAM STUDI MANAJAMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON
2024**

LEMBAR PENGESAHAN
SKRIPSI
PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN STRESS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. SUMBER JAYA
HANDOKO MAJALENGKA

AHMAD FAUZI
NIM. 200111071

Telah Dipertahankan Di hadapan Tim Penguji
Pada Tanggal : 24 Agustus 2024

1. **Dr. Asep Gunawan, M.Si.**
NIDN.0008086601
Pembimbing I
2. **Dr. Ali Mugayat, M.M.**
NIDN.8845770018
Pembimbing II
3. **Sahara S. Ag, SE., M.Si.**
NIDN.0426067301
Penguji I
4. **Risdianto, S.E., M.M.**
NIDN.0410037602
Penguji II

(.....)

(.....)

(.....)


(.....)

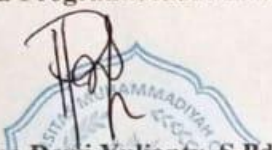
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Cirebon

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Asep Gunawan, M.Si.
NIDN.0008086601



Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M.
NIDN.0408079101

LEMBAR PERSETUJUAN
SKRIPSI
PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN STRESS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. SUMBER JAYA
HANDOKO MAJALENGKA


AHMAD FAUZI
NIM. 200111071

Disetujui dan disahkan oleh :

Pembimbing I


Dr. Asep Gunawan, M.Si.
NIDN.0008086601

Pembimbing II

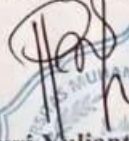

Dr. Ali Mugayat, M.M.
NIDN.8845770018

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Dr. Asep Gunawan, M.Si.
NIDN.0008086601

Ketua Program Studi Manajemen


Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M.
NIDN.0408079101

Ahmad Fauzi

NIM 200111071

Pengaruh *Job Insecurity* dan Stress Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Di CV. Sumber Jaya Handoko Majalengka

ABSTRAK

Dalam penelitian ini terdapat variabel X_1 (*Job Insecurity*) dan X_2 (Stress Kerja) dan Y (Kinerja Karyawan). penelitian ini dilakukan untuk mengetahui: (1) Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan, (2) Pengaruh Stress kerja terhadap Kinerja Karyawan, (3) Pengaruh *Job Insecurity* dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak di CV. Sumber Jaya Handoko Majalengka sebanyak 65 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu dengan 65 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan wawancara, skala pengukuran dalam penelitian ini adalah skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, dengan bantuan SPSS22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel *Job Insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan signifikansi $0,484 > 0,05$ dan variabel Stress Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan signifikansi $0,119 > 0,05$. Sedangkan untuk hasil pengujian Uji f diperoleh $f_{hitung}(1,255) < f_{tabel}(3,143)$ artinya variabel *Job Insecurity* dan Stress Kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan nilai R square yang didapat sebesar 0,039 atau sama dengan sebesar 0,39 yang artinya besar pengaruh *Job Insecurity* dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sumber Jaya Handoko Majalengka sebesar 39% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci : *Job Insecurity*, Stress Kerja dan Kinerja Karyawan.

Ahmad Fauzi

NIM 200111071

***The Impact of Job Insecurity and Work Stress on Employee
Performane at CV. Sumber Jaya Handoko Majalengka.***

ABSTRACT

In this study, there are variables X1 (Job Insecurity), X2 (Work Stress), and Y (Employee Performance). The research was conducted to determine: (1) The impact of Job Insecurity on Employee Performance, (2) The impact of Work Stress on Employee Performance, (3) The combined impact of Job Insecurity and Work Stress on Employee Performance. The method used in this research is a quantitative method with an associative approach. The population in this study is 65 contract employees at CV. Sumber Jaya Handoko Majalengka. The sampling technique used is saturated sampling, involving all 65 employees. Data collection techniques included questionnaires and interviews, with the measurement scale being a Likert scale. The data analysis technique used is multiple linear regression, with the help of SPSS22 software. The results of this study indicate that, partially, the Job Insecurity variable does not have a significant effect on Employee Performance, with a significance value of $0.484 > 0.05$, and the Work Stress variable also does not have a significant effect on Employee Performance, with a significance value of $0.119 > 0.05$. For the F-test results, the calculated F-value (1.255) $<$ the F-table value (3.143), meaning that Job Insecurity and Work Stress variables combined do not significantly affect Employee Performance. The R square value obtained is 0.039 or equivalent to 39%, which means that the influence of Job Insecurity and Work Stress on Employee Performance at CV. Sumber Jaya Handoko Majalengka is 39%, while the remainder is influenced by other factors .

Keywords: Job Insecurity, Work Stress, and Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, tak lupa pula Salawat serta salam yang senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, Ahlul bait dan para sahabatnya hingga kiamat kelak Aamiin, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon dengan judul **“Pengaruh *Job Insecurity* dan stress kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sumber Jaya Handoko Majalengka”** yang dapat diselesaikan dengan baik.

Skripsi ini merupakan suatu karya ilmiah yang disusun sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar Sarjana pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon.

Disadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga dihaturkan kepada semua pihak yang terlibat baik langsung maupun tidak langsung khususnya kepada:

1. Bapak Arif Nurudin, M.T., sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Cirebon.
2. Bapak Dr. Asep Gunawan, M.Si., sebagai Dekan Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon.
3. Ibu Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M., sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon yang telah membimbing selama perkuliahan berlangsung hingga lulus.
4. Bapak Dr. Asep Gunawan, M.Si., selaku dosen pembimbing I yang telah membimbing dalam pembuatan skripsi ini dengan baik.
5. Bapak Dr. Ali Mugayat, MM. selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing dalam pembuatan skripsi ini dengan baik.
6. Seluruh Bapak dan ibu dosen pengajar, staff Akademik dan

Karyawan Administrasi Keuangan di Universitas Muhammadiyah Cirebon yang telah memberikan bimbingan pembelajaran serta informasi dalam membantu penyelesaian skripsi dari awal sampai akhir.

Tiada imbalan yang dapat diberikan melainkan hanya kepada Allah SWT. peneliti memohonkan pahala atas segala petunjuk dan bantuan yang telah diberikan, semoga Allah SWT senantiasa membukakan Rahmat-Nya dan menerima segala amal baik kita, Aamiin.

Peneliti mengetahui bahwa skripsi ini masih ada kekurangan, sehingga perlu adanya pengembangan lebih lanjut. Oleh karena itu saran dan kritik dari berbagai pihak tentu akan sangat membantu dalam pengembangan skripsi ini lebih lanjut. Peneliti juga berharap semoga skripsi ini dapat menambah pengetahuan berbagai pihak yang membacanya dan menjadi referensi untuk penelitian mendatang.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Cirebon, Agustus 2024

Penulis,

Ahmad Fauzi

NIM. 200111071

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT.

Kupersembahkan karya kecil ini sebagai tanda bukti, tanggung jawab, cinta dan kasih sayangku kepada;

1. Idola sekaligus sosok yang sangat menginspirasi penulis yaitu ayah saya Ruslani. Terimakasih atas setiap tetes keringat yang telah tcurahkan dalam setiap langkah ketika mengemban tanggung jawab sebagai seorang kepala keluarga untuk mencari nafkah, yang tiada hentinya memberikan motivasi, semangat, perhatian, kasih sayang serta dukungan dari segi finansial sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi hingga akhir untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi.
2. Kepada ibu tercinta almh. Roaenah yang selama hidupnya senantiasa memberikan doa yang luar biasa dan selalu mencurahkan kasih sayang yang tiada henti, Tidak ada yang bisa menggantikan posisimu di hidup saya selamanya.
3. Untuk adik saya tercinta Cory Famela Putri yang sedang menuntut ilmu di Pondok Pesantren VIP Bina Insan Mulia Cirebon, yang telah memberi dukungan dalam pengerjaan skripsi ini serta selalu mendo'akan saya agar dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik
4. Terimakasih kepada kekasihku Rini Suciyani atas cinta dan semangatnya Terima kasih telah mencintaiku tanpa syarat. Berkatnya saya bisa menyelesaikan skripsi ini
5. Dan yang terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, karena mampu berusaha keras dan sabar dalam perjuangan sejauh ini, hebat bisa tetap bertahan, terus berjalan menghadapi kesulitan yang ada, dan tak pernah menyerah, perjalanan masih panjang semoga saya senantiasa kuat dan semoga mampu yang selalu menebarkan hal-hal positif, membantu dan berguna bagi sekitar.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL JUDUL	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
PERSEMBAHAN	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	9
1.3. Batasan Masalah.....	10
1.4. Rumusan Masalah	10
1.5. Tujuan Penelitian.....	10
1.6. Manfaat Penelitian	10

BAB II LANDASAN TEORI

2.1. Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	12
2.2. Uraian Teori	
2. 2.1 Kinerja Karyawan.....	16
2. 2. 2 <i>Job Insecurity</i>	20
2. 2. 3 Stress Kerja	25
2.3. Kerangka Berpikir.....	28
2.4. Hipotesis Penelitian	32

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Metodologi Penelitian.....	33
3.2. Definisi Operasional Variabel.....	33
3.3. Populasi dan Sampel.....	34
3.4. Waktu dan tempat Penelitian.....	35
3.5. Teknik Pengumpulan Data	36
3.6. Teknik Analisis Data	38

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Karakteristik Responden/Profil Objek Penelitian	41
5.2. Hasil Penelitian.....	44
5.3. Pembahasan	57

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan 60

5.2. Saran 60

DAFTAR PUSTAKA 62

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Tabel data kinerja karyawan periode bulan januari-juli 2024 CV. Sumber Jaya Handoko Majalengka.....	3
Tabel 1. 2 Tahapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu CV. Sumber Jaya Handoko Majalengka.....	4
Tabel 1. 3 Data karyawan di CV. Sumber Jaya Handoko Majalengka	7
Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu.....	12
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	34
Tabel 3. 2 Populasi Penelitian	35
Tabel 3. 3 Waktu Penelitian	36
Tabel 3. 4 Skor Penelitian Skala Likert	37
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	41
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	42
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Variabel <i>Job Insecurity</i>	44
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Variabel Stress Kerja.....	45
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan	46
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas	47
Tabel 4. 8 Interval Kriteria Reliabilitas	48
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas.....	48
Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	49
Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	50
Tabel 4. 12 Hasil Uji Parsial uji T	51
Tabel 4. 13 Hasil Uji Simultan (Uji F)	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 CV. Sumber jaya Handoko Majalengka	43
--	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Menurut Nuzulia (2020) Indonesia adalah salah satu negara dengan penduduk terpadat ke empat di dunia. Selain itu, hal tersebut menjadikan negara Indonesia menjadi salah satu negara dengan jumlah penduduk dengan penduduk berusia muda dengan komposisi usia produktifnya cukup tinggi hal ini menjadikan Indonesia memiliki bonus demografi yang menguntungkan karena memiliki masyarakat berusia produktif, Hal tersebut tentu juga akan berpengaruh langsung kepada sektor ketenagakerjaan.

Tapi sangat disayangkan situasi Ketenagakerjaan Indonesia masih jauh dari kerja layak lantaran pemerintah maupun pemberi kerja belum memahami konsep pentingnya kerja *decent work* atau kerja layak, Kehadiran UU Cipta Kerja semakin menyulitkan pekerja memperoleh status kerja tetap. Ini dikarenakan terdapat aturan hukum untuk memperpanjang status kontrak buruh tersebut, Kehadiran UU Cipta Kerja yang dinyatakan ‘inkonstitusional bersyarat’ atau perlu diperbaiki prosedur penetapannya oleh Mahkamah Konstitusi pada November 2021 lalu, dianggap bermasalah karena memudahkan sistem kerja kontrak, mempermudah PHK, hingga mengurangi pesangon.

Menurut Stelfox *omnibus law* yang dijunjung mampu menghasilkan lapangan pekerjaan justru malah menjadi hal yang tidak ingin diterima oleh para pekerja atau buruh, dikarenakan ketidakpastian serta perampasan hak-hak yang telah ditetapkan sebelumnya Stelfox (2020).

Berikut adalah dampak negatif dari *omnibus law* secara umum menurut (Kurniawan, & Dewanto, (2020). Antara lain sebagai berikut :

- 1). Melegitimasi investasi perusak lingkungan, mengabaikan investasi rakyat dan masyarakat adat yang lebih ramah lingkungan dan mensejahterakan. Kolaborasi investor dengan pemerintah Indonesia nyatanya belum mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi serta perdagangan

Dalam artian investor yang telah diberikan ruang oleh pemerintah belum mampu untuk menjawab permasalahan permasalahan yang di hadapi, salah satunya permasalahan terkait buruh yang mana banyak para investor asing ini yang mengeksploitasi para buruh atau tenaga kerja Indonesia, serta banyak juga para investor asing yang memanfaatkan hubungan bilateral untuk memperluas pengeksploitasian alam serta merusak alam yang ada di Indonesia.

- 2). Celah korupsi melebar akibat mekanisme pengawasan yang dipersempit
Membuka celah yang di maksud adalah bagaimana *omnibus law* cipta lapangan kerja ini hanya condong pada satu sisi yaitu investor yang mana syarat akan perizinan sudah terbuka lebar meskipun itu berdampak pada lingkungan hidup. Dengan mudahnya perizinan ini maka membuat para investor lebih mudah untuk memainkan money politic bersama pemerintah

Berikut ini adalah beberapa poin sudut pandang secara khusus terhadap *omnibus law* cipta lapangan kerja. (Kurniawan & Dewanto,2020).

- 1). Pengurangan upah minimum kerja adalah satu bentuk pertama terkait pengeksploitasian hak-hak buruh yang mana jika buruh tidak bekerja sesuai dengan peraturan jam kerja maka buruh tidak akan mendapatkan uang upah diatas nominal uang upah kerja, artinya aturan ini bertentangan dengan Undang Undang No. 13 tahun 2003 dan PP No. 78 tahun 2015 yang mengatur tentang upah serta jam kerja.
- 2). Hilangnya peraturan tindak pidana bagi perusahaan yang melanggar hukum yang artinya perusahaan lebih leluasa dalam mengatur peraturan dan lebih semena-mena dalam melakukan dan menghilangkan kewajibannya dalam memenuhi hak-hak buruh karena tidak adanya payung hukum atau regulasi yang mengatur perusahaan tersebut.
- 3). Hilangnya cuti bagi para buruh perempuan haid atau hamil
- 4). Jika kita berkaca pada UU No. 2 tahun 2004 tentang Permasalahan Kerja Dan Mengantisipasi Adanya PHK Dan Juga Penetapan UPAH, mengacu pada persoalan PHK atau pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan dengan pekerja atau buruh, dalam UU tersbeut dikatakan bahwa PHK sebisa mungkin diminimalisir atau bahkan diantisipasi agar tidak terjadi. Hal tersebut mengingat bahwasanya pekerja dan buruh secara

penuh menggantungkan hidupnya pada perusahaan, jika seorang pekerja dan buruh mengalami PHK otomatis ini akan menimbulkan dampak yang kompleks khususnya ekonomi. Dengan demikian UU tersebut seolah-olah tidak mengindahkan adanya sebuah PHK yang dilakukan terhadap pekerja atau buruh.

Penelitian ini dilakukan pada CV.Sumber Jaya Handoko Majalengka, yang bergerak di bidang produksi pembuatan Kasur lantai, Kasur gender bulu rasfur dan sejenis lainnya, CV. Sumber Jaya Handoko Majalengka terus meningkatkan kinerja karyawannya demi mencapai hasil produksi yang berkualitas dan mencapai target kuantitas agar selalu bisa memuaskan dan mencukupi orderan dari konsumen.

Permasalahan yang terjadi Berdasarkan fenomena yang ada di perusahaan diketahui telah terjadi Ketidakstabilan atau penurunan kinerja karyawan terhadap capaian hasil kerja pada target produksi yang disebabkan oleh *job insecurity* dan stress kerja, sementara hasil research gap menunjukan terjadi inkosistensi hasil penelitian mengenai pengaruh *job insecurity* dan stress terhadap kinerja karyawan, berikut tabel pencapaian kinerja.

***Tabel 1. 1 Tabel data kinerja karyawan periode bulan januari-juli 2024
CV. Sumber Jaya Handoko Majalengka***

Bulan	Pencapaian Kinerja	Target	Keterangan
Januari	100%	100%	Tercapai
Februari	95%	100%	Tidak Tercapai
Maret	90%	100%	Tidak Tercapai
April	95%	100%	Tidak Tercapai
Mei	80%	100%	Tidak Tercapai
Juni	100%	100%	Tercapai
Juli	100%	100%	Tercapai

Sumber: Admin CV. Sumber Jaya Handoko Majalengka

Ketidakstabilan capain produksi diatas yang bersumber dari admin CV. Sumber Jaya Handoko Majalengka, Langsung dikonfirmasi oleh bagian admin dalam wawancara bahwa ketidakstabilan capaian atau target produksi bisa dikarenakan seringnya fluktuasi permintaan atau perubahan mendadak dalam permintaan pasar sehingga karyawan tidak mampu mencapai target produksi yang berimbas ketidakmampuan perusahaan untuk memenuhi pesanan tepat waktu.

Menurut Darodjat (2015) kinerja hanya mempunyai pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya, kemudian Menurut pendapat dari (Nurjaya, 2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Sedangkan menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan beberapa defenisi diatas maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan sebagai kontribusi dari para karyawan baik dalam bentuk keprilakuan, hasil maupun atribut atribut lainnya seperti keterampilan dan kemampuan yang digunakan dalam melaksanakan tugas-tugas keorganisasian. *Job Insecurity* yang terjadi di perusahaan CV. Sumber Jaya Handoko Majalengka yaitu Ketidakpastian akan berlanjut atau tidaknya kontrak kerja tersebut dan juga diangkatnya karyawan yang semula berstatus kontrak menjadi karyawan tetap.

***Tabel 1. 2 Tahapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
CV. Sumber Jaya Handoko Majalengka***

Masa Kontrak Kerja/Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)	
Kontrak Pertama	6 Bulan
Kontrak Ke-dua	6 Bulan
Kontrak Ke-tiga	18 bulan / 1 Tahun 6 bulan
Kontrak Ke-empat	18 Bulan / 1 Tahun 6 bulan
Kontrak Ke-lima	12 bulan

Sumber: CV. Sumber Jaya Handoko Majalengka

Dilihat dari tabel 1-2 mengenai tahapan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) Berdasarkan hasil wawancara pada karyawan berstatus kontrak bahwa mereka mengalami kecemasan seperti munculnya rasa khawatir, cemas berlebih sehingga membuat mereka berfikir tentang masa depan dipekerjanya, perasaan tersebut mulai dirasa ketika adanya jeda dari hasil pengumuman lanjut atau tidaknya kontrak kerja, karena para karyawan akan diberhentikan sementara selama satu bulan untuk menerima hasil berlanjut atau tidaknya kontrak kerja tersebut dan juga tidak adanya jaminan menjadi karyawan tetap dan karyawan berstatus kontrak setelah melakukan perjanjian kerja selama 5 tahun dan apabila sesuai dengan persyaratan akan menjadi karyawan tetap dan apabila tidak sesuai persyaratan maka tidak bisa menjadi karyawan tetap Persyaratan yang dimaksud disini adalah setelah karyawan sudah bekerja secara kontrak 5 tahun sebelum diangkat menjadi karyawan tetap perusahaan akan melihat kembali kebutuhan yang ada di perusahaan seperti apakah tidak ada ruang atau kebutuhan di perusahaan sudah lengkap maka tidak bisa menjadi karyawan tetap. Kondisi yang demikian pada akhirnya yang menimbulkan menyebabkan karyawan terjadinya *insecure (job insecurity)*.

Berdasarkan informasi dari pihak manajemen CV. Sumber Jaya Handoko Majalengka, diketahui di perusahaan tersebut menunjukan menerapkan sistem kerja kontrak dan tetap pada karyawannya. Menurut manajemen perusahaan diketahui alasannya adalah karena perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi beban tenaga kerja agar stabilitas keuntungan perusahaan tetap terjaga dan adanya sirkulasi tenaga kerja yang teratur.

ketidakpastian akan pekerjaan di masa depan yang berstatus kontrak menyebabkan terjadinya *insecure (job insecurity)*, Ashford et.al (1989) berpendapat bahwa ketidakamanan kerja (*job insecurity*) mencerminkan perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan segalanya tentang itu. Tingginya Tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan, Dimana kondisi tersebut tentunya akan diikuti dengan penurunan kinerja karyawan (M. Bakeri and J. Dalle) 2019. Semakin tinggi ketidakamanan kerja pada karyawan maka akan menurunkan kinerja karyawannya.

Sesuai dengan penelitian terdahulu dari Tetra Hidayati dan dirge Lestari (2020) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan sales unit mikro cluster 1 dan 2 PT. Bank Mnadiri (Persero) Tbk area Samarinda. Karyawan yang masih dalam perjanjian kerja secara kontrak mengakibatkan adanya rasa ketidakamanan kerja (*Job Insecurity*) pada karyawan dan hal ini terjadi pada karyawan CV.Sumber Jaya Handoko Majalengka Dimana perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) biasanya akan diperpanjang masa kontraknya setelah ada jeda satu bulan berlanjut atau tidaknya kontrak kerja tersebut. dan itu pun kembali lagi menyesuaikan kebutuhan perusahaan jika perusahaan tidak memerlukan tenaga kerja lebih biasanya masa kontrak pada karyawan tidak adanya perpanjangan inilah yang menyebabkan ketidakamanan kerja pada karyawan karena ketidakpastian pekerjaannya dimasa depan.

Menurut pandangan (Sverke 2006) melihat ketidakamanan kerja (*job insecurity*) sebagai fenomena persepsi yang mencerminkan rasa takut akan kehilangan pekerjaan, sehingga ketidakamanan kerja mewakili persepsi individu dari situasi kerja yang tidak aman.

Berikut resiko karyawan jika hubungan kerja dibuat dengan perjanjian kerja secara kontrak terus menerus menurut Kusumandari (2021) :

1. Meningkatkan ketidakpastian terhadap jenjang karir pekerja

Pola hubungan kerja berbasis kontrak didasari oleh perjanjian terkait lingkup kerja dan periode kerja yang telah disepakati antara perusahaan dan pekerja, Semakin lama periode kontrak kerja, selama itu pula pekerja hanya akan melakukan pekerjaan yang telah disepakati dan tidak ada kenaikan jenjang karier pada pekerjaan yang sedang dia lakukan.

2. Akan berpotensi berdampak secara luas kepada para pekerja.

Karena aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam UU Cipta Kerja berlaku untuk pekerja-pekerja secara umum dari berbagai macam sektor dan tidak lagi berdasarkan pada jenis-jenis pekerjaan tertentu Artinya hal ini juga berdampak pada pekerja pada sektor formal dan informal

3. Tidak adanya yang menaungi

ketika sistem tenaga kerja di Indonesia belum bisa memberikan perlindungan kehilangan pekerjaan yang penuh, aturan baru tersebut justru

berpotensi menimbulkan kerentanan bagi pekerja kontrak Ketika kontrak kerja mereka tidak lagi diperpanjang, maka pekerja kontrak tidak berhak mendapatkan pesan dengan pernyataan diatas tentang resiko karyawan jika perjanjian kerja dibuat secara kontrak, kondisi tersebut memungkinkan terjadinya peningkatan *job insecurity* yang di rasakan oleh karyawan, sebab karyawan tidak mampu membayangkan masa depannya di Perusahaan tersebut secara aman dan jelas. Setiap saat para karyawan dibayangi oleh kecemasan akan terjadinya pemecatan terhadap mereka.

Tabel 1. 3 Data karyawan di CV. Sumber Jaya Handoko Majalengka

NO	NAMA	BAGIAN PRODUKSI	TUGAS
1	IMAN, HAFID, ENDI, HILMAN, KIRUN,PIYA N,RODI,ABS O,DAYAT,JA MURI,ZAKI, YAQUB	CUTTING ATAU POTONG KAIN	<ul style="list-style-type: none"> - Menyiapkan peralatan dan bahan yang akan dipotong. - Mengatur dan mengawasi proses potong. - Mensetting dan merapikan bahan yang sudah dipotong untuk persiapan jahit. - Setiap hari menghitung banyaknya bahan yang dipotong dan laporan ke bagian Administrasi. - Mengatur dan merapikan area tempat potong.
2	FERI,AYAS, UMIRAH,E NCUS.GOT ANG,TIKA, TONAH,SRI	GARIS	<ul style="list-style-type: none"> - Menyiapkan peralatan dan bahan yang sudah dipotong untuk digaris. - Mensetting dan merapikan bahan yang sudah digaris untuk persiapan jejel Gender. - Setiap hari menghitung banyaknya bahan yang sudah digaris dan laporan ke bagian Administrasi. - Mengatur dan merapikan area tempat garis.
3	IIM, IKOH, MAMAT, ERAH, NUNUNG, SITI, EVI, NENG, AEP, YATI, ABANG, GES, IMAS,ISA	JAHIT	<ul style="list-style-type: none"> - Menyiapkan peralatan dan bahan yang sudah dipotong/ digaris dan membaginya ke petugas jahit secara adil. - Mengatur dan mengawasi proses jahit, barangkali disaat itu ada yang membutuhkan benang, jarum, ganti spearpart dan lainnya. - Mensetting dan merapikan barang yang sudah dijahit untuk persiapan jejel / di packing. - Setiap hari menghitung banyaknya barang yang sudah dijahit dan laporan ke bagian Administrasi. - Mengatur dan merapikan area tempat jahit

	L,AMRY, BUSANA, ADI,KASJ A,BODOR, KOJAK,PA NJUL		
4	TINA, EMPAT, AAT, MA ERU,NIAH,	JEJEL	<ul style="list-style-type: none"> - Menyiapkan peralatan dan bahan yang sudah dijahit dan membaginya ke petugas jejel secara adil. - Mengatur dan mengawasi proses jejel. - Mensetting dan merapikan bahan yang sudah dijejel untuk persiapan packing.
	RANTI, ENDE, IIS,RINI,DI AN,GINA, MITA,MAS HITOH,AR UM,KEMA.		<ul style="list-style-type: none"> - Setiap hari menghitung banyaknya bahan yang sudah jejel dan laporan ke bagian Administrasi. - Mengatur dan merapikan area tempat Jejel.
5	TUKING, ANDI, ADUL, MAMAN, ASEP, ZIKRY, ARIP, FERNABU, YUDI	PACKING	<ul style="list-style-type: none"> - Menyiapkan peralatan dan bahan yang sudah dijejel/ dijahit untuk dilakukan Packing, dan membaginya secara adil. - Mengatur dan mengawasi proses Packing dan mengecek kualitas Packing. - Mengatur tata letak hasil yang sudah di packing ditempat yang strategis. - Setiap hari Menghitung banyaknya barang yang sudah dipacking, menyerahkan ke bagian gudang dan laporan ke bagian Administrasi. - Mengatur dan merapikan area tempat Packing.

Sumber: Cv.Sumber Jaya Handoko Majalengka

Dilihat dari tabel 1-3 berisi nama-nama karyawan kontrak berjumlah 65 orang sekaligus bagian produksi dan tugas pegawai dimulai dari cutting/potong kain, garis, jahit, jejel dan yang terakhir dibagian packing. Itulah bagian produksi dan tugas pegawai yang ada di CV. Sumber Jaya Handoko Majalengka.

Beberapa pandangan tentang Stres kerja dikemukakan Mangkunegara (2013) adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simptom antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Stress kerja muncul pada benak karyawan di CV. Sumber Jaya Handoko Majalengka dimana para karyawan merasakan tuntutan-tuntutan demi mencapai target produksi di perusahaan, Berdasarkan hasil penelitian (Massie & Areros, 2018) stres kerja juga dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Apabila karyawan mengalami peningkatan rasa stres, maka potensi kinerjanya akan menurun, sebaliknya penurunan tingkat stres akan diikuti oleh peningkatan potensi kinerja karyawan

Menurut (Hidayati 2012), Stres Kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan. Stres kerja sering dipandang sebagai efek disfungsional yang dapat menurunkan kinerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan itu sendiri. Dikatakan bahwa karyawan dengan tingkat stres yang rendah akan memiliki kinerja yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity*, stress kerja dan kinerja karyawan, diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan terutama kepada Perusahaan CV.Sumber Jaya Handoko untuk mengelola SDM yang di miliki Perusahaan lebih baik lagi.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka identifikasi masalah yang dijadikan bahan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Karyawan merasa terancam dengan perjanjian kerja secara kontrak
2. Karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan target yang sudah di tetapkan,
3. Karyawan sering merasa stress bekerja karena ada tuntutan atau tekanan yang ada di pekerjaan

1.3. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, agar lebih terfokus dan tidak meluas dari pembahasan dimaksudkan, maka peneliti hanya memfokuskan pada variabel dan judul penelitian yaitu : pengaruh *job insecurity* dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Sumber Jaya Handoko Majalengka

1.4. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh *job insecurity* dan stress kerja terhadap kinerja karyawan?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5. Manfaat Penelitian

Dengan diadakannya penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah di teliti serta untuk mengimpelementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih di dapat dibangku perkuliahan, khususnya dalam bidang sumberdaya manusia yang berhubungan dengan *Job Insecurity, Stress Kerja, Kinerja Karyawan*

2. Bagi Perusahaan

Bagi CV. Sumber Jaya Handoko, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran dan informasi akan hal-hal yang membuat karyawan merasa tentang ketidakamanan kerja (*job insecurity*)

3. Bagi Institusi

Menambah referensi dan materi pembelajaran bagi perpustakaan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

No	NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	TUJUAN PENELITIAN	POPULASI DAN SAMPLE	HASIL PENELITIAN
1.	(Yuliyani, 2023)	Pengaruh stress kerja terhadap Kinerja karyawan Di PT. Tiga Pilar Gunung Batu Tungkal Ulu Kabupaten Tanjung Jabung Barat	Mengetahui Pengaruh stress kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Populasi seluruh karyawan dan sample sebanyak 45 karyawan	Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	(Vira Sani Putri & Sary, 2020)	Pengaruh stress kerja terhadap Kinerja karyawan studi pada PT Lestari Busana Anggun Mahkota	Untuk Mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan	populasi sebanyak 507 karyawan sample sebanyak 224 responden	menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Lestari Busana Anggun

3.	(Festinahat i et al., 2021)	Pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat aramo kabupaten nias selatan	Mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai	Populasi seluruh pegawai sample 31 responden	Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
4.	(Saraswati & Purba, 2019)	Pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap kinerja karyawan pada PT. X	mengetahui pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap kinerja karyawan	Populasi seluruh karyawan sample 54 karyawan	<i>Job insecurity</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. X
5.	(sulastri, 2020)	Pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan	Mengetahui pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan	Populasi semua karyawan Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu. sampel penelitian ini yaitu 30 responden	Menyatakan bahwa adanya pengaruh Negatif dan signifikan Strees Kerja terhadap kinerja karyawan dan adanya pengaruh negatif yang signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

6.	(Meilani, 2022)	Pengaruh <i>job insecurity</i> dan <i>psychological strains</i> terhadap <i>job performance</i> karyawan	Mengetahui pengaruh <i>job Insecurity</i> dan <i>psychological strains</i> terhadap <i>job performance</i> karyawan	Populasi 68 orang sample 60 orang	<i>Job insecurity</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dan <i>psychological strains</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Miny shoss, Shiyang su, Ann schlotzhauer Nicole carusone (2022)	<i>Job Insecurity Harms Both Employees and Employers</i>	Menganalisis pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap karyawan dan pengusaha	Survei terhadap 600 karyawan amerika di berbagai industri.	Menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengusaha
8.	Ekrom i fraida tsalasah, Noermijati, Kusuma ratnawati, (2019)	<i>The effect of work stress on the performance of employees psychological well-being and subjective well-being</i> (study at PT.Global Insight Utama Bali Area)	Menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan, kesejahteraan psikologis, kesejahteraan subjektif	Populasi seluruh karyawan sampel sebanyak 78 karyawan	Menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kesejahteraan psikologis dan kesejahteraan

9.	Dedi iskamt o (2021)	<i>Stress and Its Impact on Employee Performance</i>	Mengetahui pengaruh stress kerja terhada p kinerja karyawan	Sample orang 87	Menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerj a Kayawan
10.	Erlynda Sabirina, Khoiru r Rozaq. (2023)	<i>The influence of job insecurity on employee performance through procedural justice</i>	Mengetahui pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap kinerja karyawan dan <i>procedural justice</i>	Populasi seluruh karyawan sample sebanyak 46 karyawan	Menunjukan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan siginifikan terhadap kinerja karyawan dan <i>procedural justice.</i>

2.2 Uraian Teori

2.2.1 Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Abdullah (2013) dilihat dari asal katanya, kinerja itu adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simpel kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Sedangkan menurut Wirawan (2009) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah performance. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja (Sri indrastuti 2011) pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Menurut Sutrisno (2010) Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kualitas, kuantitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Kemudian menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi

Menurut Armstrong & Baron (1998) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Sedangkan Menurut Mathis & Jackson (2006) menjelaskan pada dasarnya kinerja (performance) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan, Misalnya dalam elemen kinerja dikenal dengan adanya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dengan hasil, selain itu kehadiran serta kemampuan dalam bekerjasama.

Kemudian menurut Rue & Byars (1980) Kinerja diartikan sebagai *The degree of accomplishment* atau dengan kata lain kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi definisi tersebut mengandung pengertian bahwa melalui kinerja tingkat pencapaian organisasi dapat diketahui, pencapaian atas tujuan organisasi tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menilai baik atau buruknya kinerja organisasi

Menurut Moeheriono (2012) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2013:94) menjelaskan lebih rinci pandangannya tentang kinerja, bahwa kinerja merupakan capaian hasil kerja dalam menjalankan tugas berdasarkan kecakapan, kesungguhan dan waktu. Mendeskripsikan bahwa kinerja sebagai perilaku dan tindakan individu yang sesuai dengan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya dan keberhasilan organisasi namun tujuan tersebut bisa dipatahkan oleh faktor *job insecurity* (Picolli, 2016)

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan kemampuan individu dalam mencapai syarat pekerjaan, yaitu individu dapat menyelesaikan target kerja secara tepat waktu atau tidak melebihi batas waktu yang ditentukan sehingga tujuan akan sesuai dengan etika perusahaan. Sehingga kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan

2. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Koopmans (2013) Kinerja karyawan adalah mencakup berbagai perilaku yang dilakukan oleh karyawan dalam konteks pekerjaan mereka yang berkontribusi terhadap tujuan organisasi, baik dalam hal tugas-tugas inti pekerjaan maupun dalam konteks yang lebih luas. Berikut dimensi dan indikatornya yaitu:

- a. Kinerja tugas yaitu perilaku individu yang berkontribusi langsung terhadap produksi barang atau penyediaan jasa dalam konteks pekerjaan. Perilaku ini berkaitan dengan tugas-tugas inti yang harus dilakukan oleh individu sesuai dengan peran atau pekerjaan yang mereka emban, adapun indikatornya sebagai berikut:
 - 1). Tepat waktu
 - 2). Hasil pekerjaan
 - 3). Prioritas
 - 4). Efisien
 - 5). Mengatur waktu

3. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Koopmans (2014) antara lain:

- a. Lingkungan Kerja: Faktor lingkungan kerja seperti budaya organisasi, dukungan dari rekan kerja dan atasan, serta kondisi fisik tempat kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan .
- b. Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan yang diterapkan di organisasi dapat berdampak pada motivasi dan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang mendukung, memotivasi, dan memberikan arahan yang jelas dapat meningkatkan kinerja karyawan .
- c. Pelatihan dan Pengembangan: Pelatihan yang tepat dan kesempatan pengembangan karir dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka .
- d. Keseimbangan Kerja dan Kehidupan: Faktor-faktor yang memengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan juga

dapat berdampak pada kinerja mereka. Karyawan yang merasa seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

2.2.2 *Job Insecurity*

1. Definisi *Job Insecurity*

Job insecurity adalah ketidakamanan atau ketidakberdayaan yang dirasakan seseorang mengenai kelanjutan pekerjaan yang menyebabkan dampak psikologis serta rasa ketidakpastian untuk pekerjaannya karena adanya ancaman situasi dari pekerjaan yang sedang dijalannya saat ini (Triyono et al, 2020). Sedangkan menurut Greenhalgh & Rosenblatt(2010) Ketidakamanan kerja (*Job insecurity*) merupakan suatu keadaan dimana para karyawan merasa terancam oleh pekerjaannya dan tidak berdaya untuk melakukan apapun pada keadaan tersebut, Perspektif globalberdasarkan asumsi ketidakamanan kerja merupakan kekhawatiran mengenai hilangnya pekerjaan seseorang dimasa yang akan datang.

Job insecurity muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak, dimana semakin banyak pekerjaan yang ada akan menyebabkan semakin banyak karyawan yang mengalami *job insecurity* (Amin et al., 2022). Menurut Zheng, Diaz, Tang, & Tang (2014) ketidakamanan kerja bukan semata tentang ketakutan atau harapan kehilangan pekerjaan seseorang, tetapi merupakan penilaian subyektif tentang potensi kehilangan pekerjaan di masa depan dan berkurangnya kepercayaan terhadap stabilitas pekerjaan di masa depan. Sedangkan menurut (Pawestri & Pradhanawati, 2017) ketidakamanan kerja adalah posisi pekerjaan yang terancam akibat dari kondisi yang dialami oleh karyawan karena ketidakberdayaan karyawan dalam menghadapi tekanan baik dari lingkungan internal maupun eksternal.

Ashford et.al (1989) berpendapat bahwa ketidakamanan kerja (*job insecurity*) mencerminkan perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan segalanya tentang itu Kondisi ini marak terjadi di perusahaan maupun organisasi karena banyaknya perusahaan atau organisasi yang mempekerjakan karyawan dengan status tidak tetap (karyawan kontrak) Karyawan tidak tetap ini biasanya akan mengalami *job insecurity*.

Job insecurity menghasilkan konsekuensi yang negatif terhadap sikap kerja organisasi seperti memburuknya kondisi kerja, kurangnya kesempatan karir, penurunan gaji, pengembangan dan dalam beberapa kasus dapat merusak hubungan pekerja dengan organisasi (Sverke, et al, 2002).

Sedangkan menurut De Witte (2005) sebagai perasaan terancam akan kehilangan pekerjaan dan kekhawatiran yang berkaitan dengan ancaman. Dari pengertian ketidakamanan kerja tersebut, maka definisi ketidakamanan kerja adalah perasaan tidak berdaya yang dialami oleh karyawan karena adanya situasi yang memberikan tekanan baik dari lingkungan internal maupun eksternal yang membuat posisi pekerjaan karyawan tersebut terancam.

Menurut Rowntree (2005) Ketidakamanan kerja atau dapat disebut dengan *job insecurity* dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kinerja.

Job insecurity dapat digambarkan sebagai sesuatu yang problematik dan tidak memuaskan bagi individu untuk dialami karena *job insecurity* memiliki dampak yang sangat negatif (Sverke 2019). *Job insecurity* berhubungan terbalik dengan kinerja, semakin tinggi *job insecurity* maka akan menurunkan kinerja (Callea, 2016). *Job Insecurity* merupakan bentuk ketidaknyamanan, keresahan kerja yang dapat dipahami sebagai tingkat ketidakpastian yang dirasakan karyawan demi kelangsungan posisi pekerjaan (DeWitte 2015).

Berdasarkan pendapat para ahli tentang ketidakamanan kerja peneliti dapat menyimpulkan bahwa ketidakamanan kerja merupakan suatu keadaan yang dirasakan setiap karyawan dimana mereka merasakan kondisi tidak aman di lingkungan pekerjaannya, tetapi karyawan tersebut tidak memiliki kekuatan untuk mengatasi situasi yang terjadi karena karyawan takut akan terancam terhadap hilangnya pekerjaan.

2. Dimensi dan Indikator *Job Insecurity*

Menurut De Witte (2014) skala ketidakamanan kerja, terdapat beberapa dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur ketidakamanan kerja berikut dimensinya yaitu:

a. Ancaman Kehilangan pekerjaan yaitu ketidakpastian atau kekhawatiran terkait kemungkinan kehilangan pekerjaan di masa depan, adapun indikator utamanya yaitu:

1). Perasaan tidak terkendali

Perasaan individu yang tidak mampu mengendalikan situasi ketidakamanan kerja yang dihadapi.

2). Penarikan diri dari pekerjaan

Reaksi individu yang cenderung menarik diri dari pekerjaan atau organisasi sebagai respons terhadap ketidakamanan kerja

b. Pentingnya pekerjaan yaitu tingkat pentingnya pekerjaan bagi individu dan dampaknya jika pekerjaan tersebut hilang, adapun indikator utamanya yaitu

1). Gangguan kesehatan

Dampak negatif dari ketidakamanan kerja terhadap kesejahteraan fisik dan mental individu.

c. Ketidakberdayaan yaitu perasaan individu yang merasa tidak memiliki kendali atau kekuatan untuk mempertahankan pekerjaan, adapun indikator utamanya yaitu:

1). Komitmen afektif dan kinerja organisasi

Menunjukkan hubungan antara ketidakamanan kerja dengan penurunan komitmen afektif dan kinerja individu dalam organisasi.

3. Faktor yang mempengaruhi *Job Insecurity*

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh individu menurut De Witte (2014) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi *job insecurity* adalah sebagai berikut

a. Ketidakpastian ekonomi

Ketidakstabilan ekonomi dapat menciptakan ketidakpastian di pasar kerja, hal ini meningkatkan risiko pengurangan tenaga kerja,

pemutusan hubungan kerja, atau perubahan struktural dalam organisasi.

b. Perubahan organisasi

Perubahan di dalam organisasi baik itu restrukturisasi, penggabungan, atau akuisisi dapat menciptakan ketidakpastian tentang masa depan pekerjaan dan peran individu dalam organisasi

c. Teknologi dan otomatisasi

Kemajuan teknologi dan otomatisasi dapat mengancam pekerjaan tradisional, menyebabkan ketidakamanan kerja terkait dengan keberlanjutan pekerjaan dalam jangka panjang

d. Ketidakjelasan peran

Ketidakjelasan mengenai tugas, tanggung jawab, atau harapan kerja dapat menciptakan ketidakamanan kerja karena individu mungkin merasa tidak yakin tentang apa yang diharapkan dari mereka

e. Ketidakpastian kontrak

Hal ini yang paling utama dalam pemicu job insecurity dimana karyawan merasa khawatir terhadap pekerjaannya dikarenakan ketidakpastian kontrak

f. Ketidakpastian kompetensi

Ketidakjelasan tentang keterampilan atau kompetensi yang diperlukan untuk pekerjaan tertentu dapat menciptakan ketidakamanan kerja karena individu mungkin merasa tidak siap atau tidak memenuhi harapan

g. Ketidakpastian kinerja

Penilaian kinerja yang tidak jelas, target yang tidak tercapai, atau ketidakpastian tentang evaluasi kinerja dapat menyebabkan ketidakamanan kerja terkait dengan keberlanjutan pekerjaan.

h. Ketidakpastian hubungan kerja

Konflik dengan rekan kerja, atasan, atau lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menciptakan ketidakamanan kerja karena individu

mungkin merasa tidak aman dalam interaksi sosial di tempat kerja

2.2.3 Stress Kerja

1. Definisi Stress Kerja

Masalah stres yang dialami oleh karyawan sangat berdampak negatif bagi suatu perusahaan, karena stres yang dialami oleh karyawan dapat mengakibatkan kerugian yang relatif cukup diperhitungkan oleh perusahaan. Para ahli mengatakan bahwa stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan kata lain, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stress. Berikut ini adalah definisi stres kerja menurut para ahli sebagai berikut. Menurut Siagian (2012) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar pekerjaan.

Fahmi (2013) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya. Griffin dan Moorhead (2013) mendefinisikan stres sebagai respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan padanya.

Stress kerja pada karyawan bukanlah sebuah fenomena baru ada banyak peneliti membahas stress kerja pada karyawan salah satunya menurut (Behr & Glazer 2001) stress dapat memunculkan emosi negatif seperti ketakutan, frustrasi, kesedihan dan kemarahan dan stress dalam bekerja seperti beban kerja, kondisi kerja, dan ekspektasi dari manajemen menyebabkan ketegangan yang dapat menyebabkan buruknya kesehatan karyawan. Hasibuan (2014) mengatakan bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang dialami seseorang yang dapat mempengaruhi emosi,

proses berfikir dan kondisi seseorang.

Stress dapat menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan kehidupan karena stress dapat mengganggu tingkat psikologi individu. Stres tampak dari simptom, seperti emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, sunya menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (Nurhidayati, 2022). Karyawan yang mengalami stres kerja biasanya akan merasakan ketidakstabilan emosi dan mengalami tekanan batin yang dapat menyebabkan turunnya tingkat kinerja. Stres kerja yang tidak segera ditangani dengan baik dapat menghambat kinerja karyawan maupun kinerja keseluruhan yang ada di tingkat organisasi, bahkan bisa berdampak pada keinginan untuk berpindah dari pekerjaan (Nurhidayati 2022).

Stres adalah istilah tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, anxiety, kemurungan dan hilang daya. Pada pendekatan fisiologis mempersepsikan stres kerja sebagai keadaan psikologis negatif yang merupakan hasil dari reaksi terhadap karakteristik lingkungan kerja yang tampak mengancam secara emosional individu dan fisik (Jamal, 2005). Stress yang besar dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan. Selain itu, karyawan yang memiliki tingkat stress tinggi cenderung akan memiliki tingkat kesehatan yang rendah terutama pada kesehatan mental atau psikologi, motivasi rendah, tingkat produktivitas rendah dan merasa tidak aman ketika bekerja (Arshadi & Damiri, 2013). Menurut Shukla & Srivastava (2016) Perubahan organisasi, teknologi, sosial, ekonomi, dan hubungan di duga mempengaruhi stress kerja yang dialami pekerja.

Dari definisi diatas, bisa ditarik kesimpulan bahwa Stres adalah suatu kondisi dimana seseorang yang mengalami tekanan dan tuntutan yang berlebih dari dalam maupun luar yang berdampak pada pekerjaan, dan kondisi kesehatan seseorang dan mengakibatkan produktivitas kinerja karyawan menurun.

2. Dimensi dan Indikator Stress Kerja

Alat ukur yang digunakan adalah *Job Stress Scale* yang dikembangkan oleh Shukla dan Srivastava (2016) yang terdiri dari 2 dimensi utama yaitu *Time Stress & Anxiety Stress* dan memiliki 4 indikator berikut dimensi dan indikatornya:

- a. *Time Stress* yaitu perasaan dibawah tekanan yang terus menerus terjadi adapun indikatornya yaitu:
 - 1). Skala stress kerja
 - 2). Pekerjaan yang berlebihan
- b. *Anxiety stress* yaitu perasaan cemas yang berkaitan dengan pekerjaan adapun indikatornya sebagai berikut:
 - 1). Konflik ekspektasi peran
 - 2). Keseimbangan kehidupan kerja

3 Faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

Stres kerja dapat disebabkan oleh banyak faktor meliputi faktor organisasi, pengaruh lingkungan, maupun dari diri karyawan sendiri. Menurut Robbins & Judge (2017) faktor yang mempengaruhi stres dijabarkan sebagai berikut.

a. 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, kurangnya kebersamaan dalam lingkungan pekerjaan.

b. Faktor Organisasional

Tuntutan tugas yang berlebihan, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kurung waktu tertentu, beban kerja yang terlalu berat dan tanggung jawab yang besar yang diberikan perusahaan kepada karyawan sangat cenderung mengakibatkan stress dan mengganggu kinerja pekerjaan.

c. Faktor Individual

Kepribadian seseorang lebih berpengaruh terhadap stress kepada karyawan dimana kepribadian seseorang akan menentukan seseorang tersebut mudah mengalami stress atau tidak, contoh masalah yang terjadi

di luar perusahaan yang menciptakan stress bagi karyawan dan terbawa pada saat kondisi sedang bekerja.

2.3 Kerangka Berpikir

2.3.1 Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan

Ketidakamanan kerja adalah kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam. Ketidakamanan kerja tidak hanya berkaitan dengan hilangnya potensi lapangan kerja tetapi juga dengan ketidakpastian mengenai isu-isu pekerjaan dan karir termasuk tingkat tanggung jawab seseorang dan kesempatan promosi (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984).

Job Insecurity juga sangat berhubungan dengan emosi dan perasaan karyawan di tempat kerja dikarenakan ketidakpastian terhadap status atau kontrak dari pekerjaannya. Dengan perasaan yang tidak stabil tersebut, kinerja karyawan akan mengalami penurunan apabila ketidakamanan kerjanya meningkat. Karyawan dengan tingkat ketidakamanan kerja yang tinggi umumnya memiliki kinerja yang lebih buruk (Kurnia, et al. 2021).

Dalam penelitian Saraswati & Purba (2019) Menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan *Job Insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi *Job Insecurity* (ketidakamanan kerja) semakin menurun kinerja karyawan. Kemudian dari penelitian Meilani (2022) Variabel *Job Insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan jadi semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan karyawan semakin menurunkan kinerja karyawan tersebut.

Virtanen et al. (2011) menjabarkan bahwa pegawai ataupun perusahaan dapat terkena dampak dari *job insecurity*, baik dampak berjangka panjang maupun pendek. Dampak yang berjangka pendek memengaruhi kepuasan kerja, partisipasi dalam bekerja dan rasa percaya pada atasan meliputi menurunnya rasa percaya pegawai pada atasannya sehingga dampaknya yakni miskomunikasi antara pegawai dengan pimpinan atau potensi adanya selisih pendapat.

Sementara yang berjangka panjang antara lain kehendak untuk keluar kerja dari perusahaan, kinerja dalam bekerja, kondisi psikologis, kesehatan jasmani. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh sverke et al (2006) menemukan bahwa tenaga kerja tetap memiliki tingkat *job insecurity* yang lebih rendah dibandingkan dengan tenaga kerja kontrak, hal tersebut disebabkan karena tenaga kerja tetap merasa menjadi bagian dari perusahaan sehingga perasaan khawatir akan keberlangsungan dalam mempertahankan pekerjaan lebih rendah.

Berdasarkan teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *Job Insecurity* Berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Semakin tinggi *Job Insecurity* yang dirasakan karyawan Semakin menurunnya kinerja karyawan tersebut.

2.3.2 Pengaruh Stress Kerja Terhadap kinerja Karyawan

Stres kerja pada karyawan adalah permasalahan yang terkadang di abaikan oleh pimpinan perusahaan, apabila stres kerja tidak diawasi dengan baik maka dikhawatirkan karyawan merasa tidak terdorong untuk bekerja sehingga akan berdampak pada kinerja dari karyawan, karyawan yang mengalami stress kerja biasanya emosionalnya akan merasa lelah dan fisiknya akan merasa kehabisan tenaga, perasaan tertekan yang dialami karyawan dapat menimbulkan stress kerja.

Studi yang dilangsungkan oleh Massie (2018) menggambarkan bahwa stres kerja berkorelasi negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengelola IT Center Manado. Ini membuktikan bahwa stres kerja memengaruhi kinerja individu pegawai. Peningkatan intensitas stres kerja akan diikuti dengan penurunan kualitas kinerja. Demikian pula sebaliknya, stres kerja yang rendah memicu hasil kinerja pegawai semakin mengalami kemajuan. Sehingga stres kerja dapat dinyatakan memiliki pengaruh terhadap kinerja seorang pegawai atau pekerja.

Dalam penelitian Yuliyani (2023) menyatakan bahwa hasil penelitian ini menunjukan variabel stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka semakin meningkat stress kerja pada karyawan semakin menurunkan kinerja karyawannya, Kemudian dalam

penelitian Putry & Sary (2020) Menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi stress kerja yang dirasakan karyawan maka akan menurunkan kinerja karyawan tersebut.

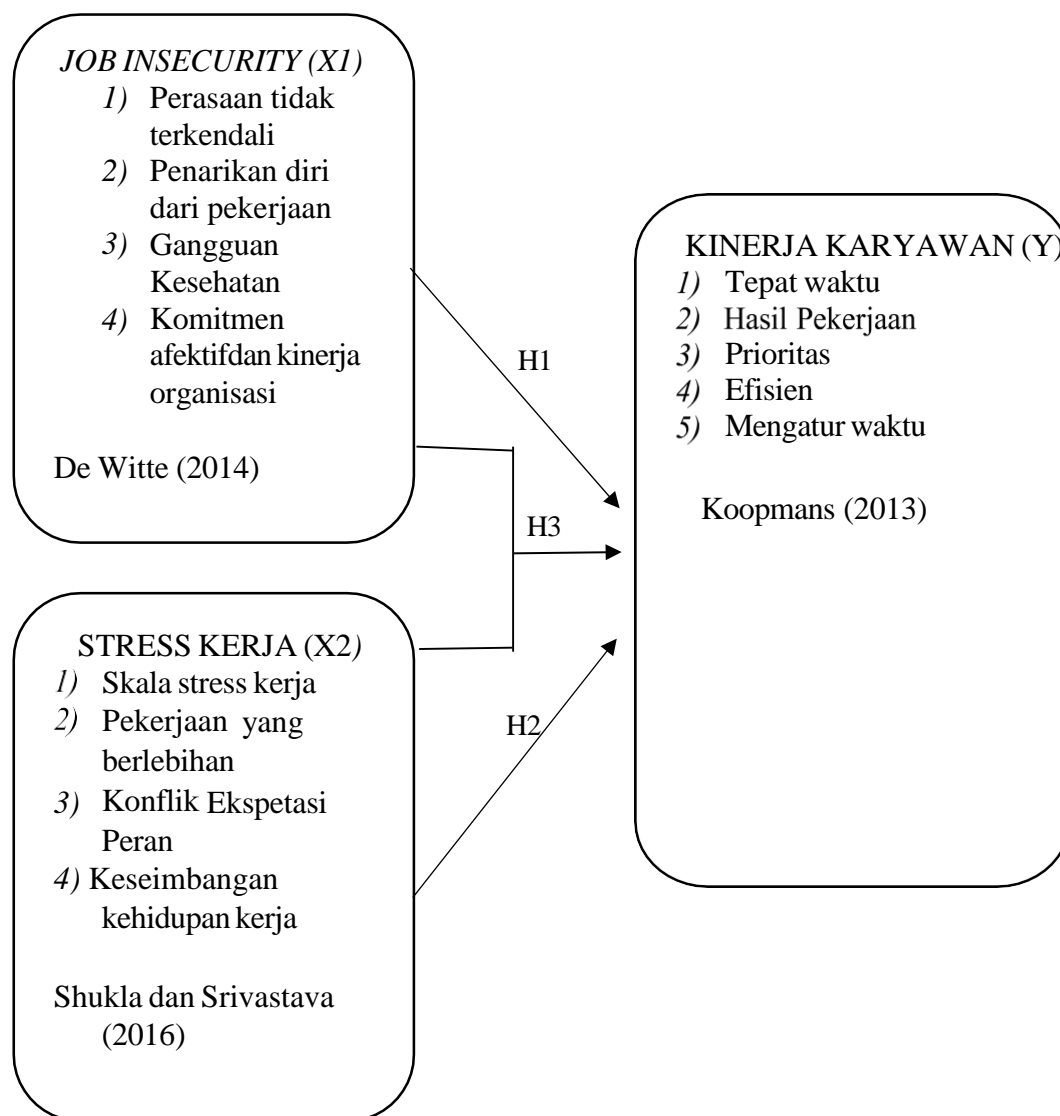
2.3.3 Pengaruh *Job Insecurity* dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ketidakamanan kerja atau dapat disebut dengan *job insecurity* dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya Hanafiah (2014), munculnya ketidakamanan kerja bisa didasari dari ketidakpastian pekerjaan di masa depan dimana perjanjian kerja dilakukan secara kontrak terus menerus atau adanya tingkat tingginya intensitas keluar masuk karyawan di perusahaan tersebut. Stress kerja didefinisikan oleh Para ahli mengatakan bahwa stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan kata lain, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stress. Stres menurut Mangkunegara (2013) adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Pada kerangka berfikir konseptual penelitian ini menjelaskan bahwa variable independen yaitu *Job Insecurity* (X1) dan Stress Kerja (X2) terdapat pengaruh negative dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dijelaskan pada penelitian yang dilakukan oleh Tetra Hidayati & Dirga Lestari (2020) Berdasarkan hasil pengujian simultan menunjukan semua variabel bebas yaitu *Job Insecurity* dan Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka penelitian penulis terjawab. Bahwa *Job Insecurity* yang dirasakan karyawan ditempat kerja secara langsung akan mengganggu kinerjanya ditempat kerja dan lama kelamaan akan berdampak pada perusahaan begitu pula dengan munculnya stress kerja dibenak karyawan dikarenakan adanya tekanan atau tuntutan diluar kemampuan karyawan sehingga secara tidak langsung akan

mengganggu konsentrasi karyawan pada saat bekerja dan ini akan berdampak pada perusahaan karena tingkat kinerja karyawannya menurun.

Berdasarkan keterangan uraian hubungan antar variable yang telah di jelaskan tersebut, maka peneliti menggambarkan kerangka pemikiran dimaksudkan untuk menggambarkan paradigma sebagai jawaban atas masalah penelitian. Hubungan tersebut dapat dilihat pada gambar kerangka pemikiran konseptual sebagai berikut.



2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah yang sedang diteliti, dan dari masalah pokok yang diuraikan diatas. Berikut adalah hipotesis dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

H1: *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H3: *Job insecurity* dan stress kerja Bersama-sama berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV.Sumber Jaya Handoko Majalengka.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini termasuk kedalam penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih.

3.2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian adalah aspek yang memberikan informasi mengenai pengukuran variabel. Berikut definisi operasional variabel penelitian yang terdapat pada Tabel berikut ini.

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Sumber
<i>Job Insecurity</i> (X1)	Ancaman kehilangan pekerjaan	Perasaan tidak terkendali	Likert	De Witte (2014)
		Penarikan diri dari pekerjaan		
	Pentingnya pekerjaan	Gangguan Kesehatan		
	Ketidakberdayaan	Komitmen afektif dan kinerja organisasi		
Stress Kerja (X2)	Time stress	Skala stress kerja Pekerjaan yang berlebihan	Likert	Shukla dan Srivastava (2016)
	Anxiety stress	Konflik ekspektasi peran Keseimbangan kehidupan kerja		
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Tugas	Tepat waktu	Likert	Koopmans (2013)
		Hasil pekerjaan		
		Prioritas		
		Efisien		
		Mengatur waktu		

3.3. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh

peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017).

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah Karyawan di perusahaan CV. Sumbe Jaya Handoko Majalengka. Populasi pada penelitian ini berjumlah 65 orang karyawan kontrak, Berikut bagian2 nya:

Tabel 3. 2 Populasi Penelitian

BAGIAN PRODUKSI	BANYAKNYA
Cutting	12 Orang
Garis	8 Orang
Jahit	21 Orang
Jejel	15 Orang
Packing	9 Orang

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017). Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil datanya, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017) sampling jenuh merupakan sebuah teknik pengambilan atau pengumpulan sampel pada suatu populasi, bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 orang karyawan kontrak, hal ini berdasarkan teknik sampling jenuh dimana populasi pada penelitian ini sebanyak 65 orang karyawan kontrak.

3.4. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di perusahaan produksi kasur lantai dan sejenisnya yaitu di CV. Sumber Jaya Handoko Majalengka, Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini direncanakan dari bulan Maret 2024 sampai dengan bulan Agustus 2024 yang dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

Tabel 3. 3 Waktu Penelitian

Waktu	Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
Kegiatan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan Proposal																								
Bimbingan dan Seminar Proposal																								
Revisi Proposal																								
Analisis Data, Penyusunan dan Bimbingan Skripsi																								
Pengajuan Sidang Skripsi																								

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data penelitian menggunakan angket (kuesioner) dan wawancara. wawancara yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan yang diajukan tersebut. Wawancara ini dilakukan secara langsung kepada kepala bagian gudang di CV. Sumber Jaya Handoko Majalengka untuk mendapatkan informasi yang terkait *dengan Job Insecurity*, Stress Kerja dan Kinerja Karyawan, Adapun angket yaitu pertanyaan tertulis yang disajikan dalam bentuk kuisioner.

Penyebaran angket (kuesioner) dilakukan secara *online*. Penyebaran kuesioner penyebaran kuesioner secara *online* yaitu menggunakan *google form* yang berisikan sejumlah pertanyaan yang dipersiapkan untuk dijawab oleh responden melalui media *Whatsapp*. Hal ini dilakukan untuk mengatasi mobilitas karyawan karena memberikan kemudahan akses dari berbagai lokasi tanpa harus bertemu secara langsung. Dengan begitu karyawan yang sedang tidak bekerja mungkin karna keterangan izin atau sakit dapat dengan mudah mengisi kuesioner tanpa terkendala oleh lokasi dan waktu.

Skala Likert akan menjadi alat bantu instrumen dari pengumpulan data dalam kuesioner penelitian ini. Skala Likert yang merupakan skala yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi individu atau kelompok terhadap suatu hal, dimana variabel yang diukur dijabarkan menjadi beberapa indikator dan item-item pertanyaan (Sugiyono, 2017). Skala Likert

dalam penelitian ini merupakan skala Likert dengan lima kategori jawaban, Nilai tertinggi dari skala ini diberikan pada pilihan sangat setuju dan untuk nilai terendah dalam skala ini akan diberikan pada pernyataan sangat tidak setuju. Perhitungan skor tiap-tiap pilihan jawaban adalah sebagai berikut.

Tabel 3. 4 Skor Penelitian Skala Likert

NO	Kategori	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Job Insecurity, Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *Job Insecurity* mengacu pada De Witte (2014), Item yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 4 item yang berfokus pada Ancaman kehilangan pekerjaan, Pentingnya pekerjaan, Ketidakberdayaan. dengan contoh item “ Saya tidak memiliki kendali atas masa depan pekerjaan saya”

Stress Kerja, Alat ukur yang digunakan untuk mengukur Stress Kerja mengacu pada Shukla&Srivastava (2016), Item yang digunakan dalam penelitian ini adalah 4 item yang berfokus pada *Time Stress dan Anxiety stress* dengan contoh item “Saya merasa sangat terbebani sehingga sehari tanpa bekerja pun terasa buruk”

Kinerja karyawan, Alat ukur yang digunakan untuk mengukur Kinerja Karyawan mengacu pada Koopmans (2013), Item yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5 item yang berfokus pada Kinerja Tugas Dengan contoh item “Saya mampu menetapkan prioritas”.

3.6 Teknik Analisis Data

Penelitian yang dilakukan bersifat kuantitatif, sehingga data yang diperoleh berasal dari pengisian kuesioner yang dilakukan responden. Alat analisis yang digunakan yaitu menggunakan aplikasi software SPSS untuk menganalisis data secara statistik. Data yang telah terkumpul selanjutnya akan dianalisis secara bertahap, yaitu dengan melakukan deskriptif variabel penelitian, analisis regresi, dan uji Hipotesis.

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

1). Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Dalam pengambilan keputusan dasar yang digunakan pada uji validitas jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ table}$ dapat dinyatakan valid. Apabila $r \text{ hitung} \leq r \text{ table}$ maka dikatakan tidak valid.

2). Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur dan menguji suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi data. Dikatakan reliabel suatu konstruk atau variabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 70 .

3.6.2 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode regresi linier berganda. Metode regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antar variabel terikat/variabel dependen dengan dua atau lebih variabel bebas/variabel independen. Sebelum analisis regresi linier berganda dilakukan, maka harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2017) teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda, karena variabel bebas dalam penelitian lebih dari satu. Adapun persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi linear berganda

X_1 = Job Insecurity

X_2 = Stress Kerja

e = Standar error

2. Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Menurut Sugiyono (2017) Koefisien Determinasi (r^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berada pada rentang angka nol (0) dan satu (1). Jika nilai koefisien determinasi yang mendekati angka nol (0) berarti kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi variabel mendekati satu (1) berarti kemampuan variabel bebas dalam menimbulkan keberadaan variabel terikat semakin kuat.

3. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, Dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - 2) Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Rancangan pengujian hipotesis statistik ini untuk menguji pengaruh variabel independen (X) yaitu Job Insecurity(X_1), Stress Kerja (X_2), terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adapun hipotesis dalam penelitian

ini yaitu:

- 1). H_0 : Variabel Job Insecurity tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
 H_a : Variabel Job Insecurity berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- 2) H_0 : Variabel Stress Kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
 H_a : Variabel Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan cara membandingkan F hitung dan F tabel. Hipotesis yang dilakukan sebagai berikut:

- 1) Merumuskan hipotesis, uji hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1):
 H_0 : Tidak terdapat pengaruh Job Insecurity dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan
 H_1 : Terdapat pengaruh Job Insecurity dan stress kerja terhadap Kinerja Karyawan
- 2) Menentukan taraf nyata, hasil hipotesis F hitung dibandingkan dengan F tabel $\alpha = 0,05$; Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_1 ditolak.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden/Profil Objek Penelitian

1. Karakteristik responden

Penelitian ini bertujuan melihat *Job Insecurity*, stress kerja dan kinerja karyawan di perusahaan CV. Sumber Jaya Handoko Majalengka, yang meliputi *Job Insecurity* dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Untuk melihat hasil penelitian ini responden yang diambil sebanyak 65 orang karyawan kontrak, Para responden diminta untuk mengisi kuesioner kemudian akan diidentifikasi berdasarkan Identitas berupa nama,Usia,jenis kelamin, dan pendidikan terakhir. Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian. Untuk lebih jelasnya, kategori responden pada karyawan CV. Sumber Jaya Handoko Majalengka adalah sebagai berikut:

1) Karakteristik Responden Berdasarkan usia

Karakteristik responden Karyawan CV. Sumber Jaya Handoko Majalengka dalam penelitian ini berdasarkan usia ditunjukkan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Jumlah Responden	Persentase
1.	20-25 Tahun	29	44%
2.	26-30 Tahun	20	30%
3.	31-35 Tahun	16	26%
	TOTAL	65	100%

Sumber: Hasil Pengelolaan Google Form 2024

Berdasarkan tabel 4-1 menunjukkan bahwa responden yang menjadi objek penelitian ini terdiri dari usia 20-25 tahun terdapat 29 orang atau 44% dari seluruh jumlah responden, usia 26-30 tahun terdapat 20 orang atau 30% dari seluruh jumlah responden, usia 31-35 tahun terdapat 16 orang atau 26% dari seluruh jumlah responden. Dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang terbanyak pada karyawan CV. Sumber Jaya Handoko Majalengka adalah *Fresh Graduate* pada usia 20-25 Tahun.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden Karyawan CV. Sumber Jaya Handoko Majalengka dalam penelitian ini berdasarkan Jenis Kelamin ditunjukkan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki-laki	37	56%
2.	Perempuan	28	44%
	TOTAL	65	100%

Sumber: Hasil Pengelolaan Google Form 2024

Berdasarkan tabel 4-2 menunjukan bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan 28 orang atau 44% dan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 37 orang atau 56% dan dapat disimpulkan bahwa jumlah responden Karyawan di CV. Sumber Jaya Handoko Majalengka lebih banyak Laki-laki dibanding Perempuan.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan terakhir

Karakteristik responden karyawan CV. Sumber Jaya Handoko Majalengka dalam penelitian ini berdasarkan pendidikan terakhir ditunjukkan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
1.	SMA dan Sederajat	61	93,8%
2.	D3	2	3,1%
3.	S1	2	3,1%
	TOTAL	65	100%

Sumber: Hasil Pengelolaan Google Form 2024

Berdasarkan tabel 4-3 menunjukan bahwa responden dengan Pendidikan terakhir Sma dan Sederajat berjumlah 61 orang atau 93,8%. D3 berjumlah 2 orang atau 3,1% dan S1 Berjumlah 2 orang atau 3,1% dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak Karyawan di CV. Sumber Jaya Handoko Majalengka dengan Responden Berdasarkan Pendidikan terbanyak yaitu SMA Dan Sederajat.

2. Profil Objek Penelitian

Gambar 4. 1 CV. Sumber jaya Handoko



Sumber : Admin CV. Sumber Jaya Handoko Majalengka

CV. Sumber Jaya Handoko beralamat di Blok dadali, RT.001/RW.010 Desa Heuleut, Kab, Majalengka Jawa Barat 45473, perusahaan ini berdiri pada tanggal 10 februari 2021, perusahaan ini berfokus pada produksi jenis kasur lantai yaitu ada produk kasur gender bulu rasfur, kasur karpet (surpet), kasur busa, dll.

Jenis kasur lantai diproduksi oleh pabrik besar dibandingkan dari pesaing umkm lainnya yaitu Cv. Sumber Jaya Handoko Majalengka yang sudah bertahan dari tahun 2021, dengan jumlah karyawan saat ini 65 orang karyawan mampu memproduksi hingga ribuan produk kasur lantai. Namun perusahaan ini sempat goyah sepinnya pembeli pada tahun 2023 awal tahun dikarenakan banyaknya reseller penjual online yang merasakan dampaknya perubahan ongkir pada paket,

Kemudian CV. Sumber Jaya Handoko Majalengka secara perlahan mulai bangkit kembali pada tahun 2023 akhir tahun Perusahaan ini yang awalnya hanya memproduksi jenis kasur gender bulu rasfur saja Dengan kemampuan produksi dan sumberdaya manusia yang dimiliki, CV. Sumber Jaya Handoko Majalengka kemudian memutuskan untuk memproduksi jenis lainnya yaitu ada kasur busa, kasur karpet (surpet), kasur gender mini, dan jenis lainnya. Nama sumber jaya handoko sendiri diambil dari nama Handoko seorang pemilik pabrik kasur lantai CV. Sumber Jaya Handoko Majalengka sejak tahun

2021 di Majalengka, Jawa Barat. perusahaan ini mampu mencukupi kebutuhan konsumen dari segi permintaan dan jenis model produk baru, cv, sumber jaya handoko majalengka buka dari jam 08:00 – 17:00 wib, konsumen terbanyak saat ini yaitu pada pasar reseller penjual online dimana setiap minggunya mampu kirim barang kepada konsumen sekitar 3000pcs terjual.

4.2. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang sudah ditabulasikan menurut kriteria tertentu yang menghasilkan suatu data yang dapat digunakan untuk menguji suatu hipotesis penelitian. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui persepsi peneliti berkaitan dengan *Job Insecurity* dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sumber Jaya Handoko Majalengka. Persepsi ini didasarkan atas setiap butir pernyataan dengan rentang nilai 1 sampai dengan 5 dari total jumlah responden 65 orang, Rata-rata tertinggi 5 dan rata-rata terendah 1, akan dihitung menggunakan kategorisasi dengan interval sebagai berikut:

Tabel 4.4

Kategori Distribusi Frekuensi Variabel

Interval rata-rata	Keterangan
4,21 - 5,00	Sangat Baik
3,41 - 4,20	Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik

Sumber: Sugiyono 2017

Semua interval yang digunakan adalah variabel *Job Insecurity*, Stress Kerja dan Kinerja Karyawan dikategorikan sebagai berikut:

1) Analisis Deskriptif Variabel *Job Insecurity***Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Pada Variabel *Job Insecurity* (X1)**

No	Item pertanyaan	Bobot skor					Total skor	Mean	Kategori
		1	2	3	4	5			
1	Saya tidak memiliki kendali atas masa depan pekerjaan saya.	50	15	0	0	0	80	1,23	Sangat Tidak Baik
2	Ketidakamanan kerja membuat saya ingin mencari pekerjaan lain atau meninggalkan pekerjaan saat ini.	40	24	1	0	0	91	1,40	Sangat Tidak Baik
3	Saya merasakan gangguan kesehatan fisik atau mental akibat ketidakamanan kerja yang saya alami.	40	25	0	0	0	90	1,38	Sangat Tidak Baik
4	Ketidakamanan kerja mempengaruhi kinerja saya ditempat kerja dan membuat saya kurang produktif.	35	28	2	0	0	97	1,49	Sangat Tidak Baik
Total rata-rata								1,37	Sangat Tidak Baik

Sumber : Olah Data Spss 2024

Dari tabel 4-5 diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata skor kuesioner pada variabel *Job Insecurity* (X1) sebesar 1,37 dan masuk ke dalam interval sangat tidak baik karena nilai rata-rata berkisar antara 1,00-1,80 sehingga dapat diartikan bahwa kondisi variabel *Job Insecurity* sangat tidak baik. Hal tersebut didukung oleh beberapa pernyataan *Job Insecurity* yang menyatakan bahwa Saya tidak memiliki kendali atas masa depan pekerjaan saya, Ketidakamanan kerja membuat saya ingin mencari pekerjaan lain atau meninggalkan pekerjaan saat ini, Saya merasakan gangguan kesehatan fisik atau mental akibat ketidakamanan kerja yang saya alami, Ketidakamanan kerja mempengaruhi kinerja saya ditempat kerja dan membuat saya kurang produktif.

Secara rinci tanggapan responden terhadap *Job Insecurity* adalah sebagai berikut:

- a) Pada item pernyataan 1 *Job Insecurity*, Saya tidak memiliki kendali atas masa depan pekerjaan saya, sebanyak 57 responden menyatakan sangat setuju, 15 responden menyatakan setuju, sementara tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- b) Pada item pernyataan 2 *Job Insecurity*, Ketidakamanan kerja membuat saya ingin mencari pekerjaan lain atau meninggalkan pekerjaan saat ini, sebanyak 40 responden menyatakan sangat setuju, 24 responden menyatakan setuju, 1 orang menyatakan kurang setuju, sementara tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- c) Pada item pernyataan 3 *Job Insecurity*, Saya merasakan gangguan kesehatan fisik atau mental akibat ketidakamanan kerja yang saya alami, sebanyak 40 responden menyatakan sangat setuju, 25 responden menyatakan setuju, sementara tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- d) Pada item pernyataan 4 *Job Insecurity*, Ketidakamanan kerja mempengaruhi kinerja saya ditempat kerja dan membuat saya kurang produktif, sebanyak 35 responden menyatakan sangat setuju, 28 responden menyatakan setuju, 2 responden menyatakan kurang setuju, sementara tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

2) Analisis Deskriptif Variabel Stress Kerja

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Pada Variabel Stress Kerja (X2)

No	Item pertanyaan	Bobot skor					Total skor	Mean	Kategori
		1	2	3	4	5			
1	Saya mempunyai banyak pekerjaan dan takut hanya ada sedikit waktu untuk mengerjakannya.	27	37	1	0	0	104	1,60	Sangat Tidak Baik
2	Saya merasa sangat terbebani sehingga sehari tanpa bekerja pun terasa buruk.	20	38	7	0	0	117	1,80	Sangat Tidak Baik
3	Saya tidak mampu memenuhi tuntutan berbeda dari berbagai orang diatas saya.	23	34	8	0	0	115	1,77	Sangat Tidak Baik
4	Saya mengalami kesulitan menyeimbangkan pekerjaan saya dan aktivitas lainnya.	21	39	3	2	0	116	1,78	Sangat Tidak Baik
Total rata-rata								1,73	Sangat Tidak Baik

Sumber: Olah data Spss 2024

Dari tabel 4-6 diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata skor kuesioner pada variabel Stress Kerja (X2) sebesar 1,73 dan masuk ke dalam interval sangat tidak baik karena nilai rata-rata berkisar antara 1,00-1,80 sehingga dapat diartikan bahwa kondisi variabel Stress Kerja sangat tidak baik. Hal tersebut didukung oleh beberapa pernyataan Stress Kerja yang menyatakan bahwa saya mempunyai banyak pekerjaan dan takut hanya ada sedikit waktu untuk mengerjakannya, saya merasa sangat terbebani sehingga sehari tanpa bekerja pun terasa buruk, saya tidak mampu memenuhi tuntutan berbeda dari berbagai orang diatas saya, saya mengalami kesulitan menyeimbangkan pekerjaan saya dan aktivitas lainnya.

Secara rinci tanggapan responden terhadap Job Insecurity adalah sebagai berikut:

- a) Pada item pernyataan 1 Stress Kerja, Saya mempunyai banyak pekerjaan dan takut hanya ada sedikit waktu untuk mengerjakannya, sebanyak 27 responden menyatakan sangat setuju, 37 responden menyatakan setuju, 1 responden menyatakan kurang setuju, sementara tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- b) Pada item pernyataan 2 Stress Kerja, Saya merasa sangat terbebani sehingga sehari tanpa bekerja pun terasa buruk, sebanyak 20 responden menyatakan sangat setuju, 38 responden menyatakan setuju, 7 orang menyatakan kurang setuju, sementara tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- c) Pada item pernyataan 3 Stress Kerja, Saya tidak mampu memenuhi tuntutan berbeda dari berbagai orang diatas saya, sebanyak 23 responden menyatakan sangat setuju, 34 responden menyatakan setuju, sebanyak 8 responden menyatakan kurang setuju, sementara tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- d) Pada item pernyataan 4 Stress Kerja, Saya mengalami kesulitan menyeimbangkan pekerjaan saya dan aktivitas lainnya, sebanyak 21 responden menyatakan sangat setuju, 39 responden menyatakan setuju, 3 responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 2 responden menyatakan tidak setuju, sementara tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

3) Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Item pertanyaan	Bobot skor					Total skor	Mean	Kategori
		1	2	3	4	5			
1	Saya berhasil merencanakan pekerjaan saya sehingga saya dapat menyelesaikan tepat waktu.	5	14	30	12	4	191	2,94	Cukup Baik
2	Saya mengingat hasil pekerjaan yang ingin saya capai.	6	18	28	11	2	180	2,77	Cukup Baik
3	Saya mampu menetapkan prioritas.	7	20	25	13	0	174	2,68	Cukup Baik
4	Saya dapat melaksanakan pekerjaan saya dengan efisien.	9	21	31	3	1	161	2,48	Tidak Baik
5	Saya mengatur waktu saya dengan baik.	11	18	26	5	5	170	2,62	Cukup Baik
Total rata-rata								2,69	Cukup Baik

Sumber: Olah data Spss 2024

Dari tabel 4-7 diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata skor kuesioner pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 2,69 dan masuk ke dalam interval cukup baik karena nilai rata-rata berkisar antara 2,61-3,40 sehingga dapat diartikan bahwa kondisi variabel Kinerja Karyawan cukup baik. Hal tersebut didukung oleh beberapa pernyataan Kinerja Karyawan yang menyatakan bahwa saya berhasil merencanakan pekerjaan saya sehingga saya dapat menyelesaikannya tepat waktu, saya mengingat hasil pekerjaan yang ingi saya capai, saya mampu menetapkan prioritas, saya dapat melaksanakan pekerjaan saya dengan efisien, saya mengatur waktu saya dengan baik.

Secara rinci tanggapan responden terhadap Job Insecurity adalah sebagai berikut:

- a) Pada item pernyataan 1 Kinerja Karyawan, Saya berhasil merencanakan pekerjaan saya sehingga saya dapat menyelesaikannya tepat waktu, sebanyak 4 responden menyatakan sangat setuju, 12 responden menyatakan setuju, 30 responden menyatakan kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- b) Pada item pernyataan 2 Kinerja Karyawan, Saya mengingat hasil pekerjaan yang ingin saya capai, sebanyak 2 responden menyatakan sangat setuju, 11 responden menyatakan setuju, 28 responden menyatakan kurang setuju, 18 responden menyatakan tidak setuju dan 6 responden menyatakan sangat tidak setuju.
- c) Pada item pernyataan 3 Kinerja Karyawan, Saya mampu menetapkan prioritas, tidak ada responden menyatakan sangat setuju, 13 responden menyatakan setuju, sebanyak 25 responden menyatakan kurang setuju, 20 responden menyatakan tidak setuju dan 7 responden menyatakan sangat tidak setuju.
- d) Pada item pernyataan 4 Kinerja Karyawan, Saya dapat melaksanakan pekerjaan saya dengan efisien, sebanyak 1 responden menyatakan sangat setuju, 3 responden menyatakan setuju, 31 responden menyatakan kurang setuju, 21 responden menyatakan tidak setuju, dan 9 responden menyatakan sangat tidak setuju.
- e) Pada item pernyataan 5 Kinerja Karyawan, Saya mengatur waktu saya dengan baik, sebanyak 5 responden menyatakan sangat setuju, 5 responden menyatakan setuju, 26 responden menyatakan kurang setuju, 18 responden menyatakan tidak setuju, dan 11 responden menyatakan sangat tidak setuju.

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1) Uji Validitas

Menurut Ghozali (2011) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan/pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Tingkat validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai-hitung dengan r-tabel. Kriteria untuk penilaian uji validitas adalah jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka pernyataan tersebut dikatakan valid, namun jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid. Dari jumlah responden 65 dengan taraf signifikan alpha 5% (0,05), nilai r-tabel dapat diperoleh $df = N - 2 = 65 - 2 = 63$, maka $r\text{-tabel} = 0,244$.

Adapun hasil uji validitas pada penelitian ini menggunakan program IBM SPSS 22 sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	<i>Job Insecurity</i>	X1.1	0,712	0,2441	Valid
		X1.2	0,823		Valid
		X1.3	0,851		Valid
		X1.4	0,835		Valid
2	Stress Kerja	X2.1	0,746	0,2441	Valid
		X2.2	0,759		Valid
		X2.3	0,811		Valid
		X2.4	0,827		Valid
3	Kinerja Karyawan	Y.1	0,743	0,2441	Valid
		Y.2	0,811		Valid
		Y.3	0,753		Valid
		Y.4	0,851		Valid
		Y.5	0,752		Valid

Sumber: Olah data spss 2024

Dari tabel 4-8 diatas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan dari masing-masing variabel *Job Insecurity* (X1), Stress Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai korelasi nilai R-hitung $>$ R-tabel yaitu 0,2441 Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan instrumen adalah “valid” dan data yang diperoleh layak digunakan dalam proses analisa data selanjutnya.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Data yang tidak reliabel, tidak dapat diproses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Suatu alat ukur dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu. Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai Cronbach Alpha (α) $> 0,60$ maka reliabel
- b) Jika nilai Cronbach Alpha (α) $< 0,60$ maka tidak reliabel

Tabel 4. 9 Interval Kriteria Reliabilitas

No.	Interval	Kriteria
1	1,000-0,800	Sangat Tinggi
2	0,799-0,600	Tinggi
3	0,599-0,400	Sedang
4	0,399-0,200	Rendah
5	0,199-0,000	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono 2017

Adapun hasil uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan program IBM SPSS 22 sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan	Kriteria
1	<i>Job Insecurity</i>	0,820	Reliabel	Sangat Tinggi
2	Stress Kerja	0,792	Reliabel	Tinggi
3	Kinerja Karyawan	0,836	Reliabel	Sangat Tinggi

Sumber: olah data spss 2024

Berdasarkan tabel 4-10 diatas dapat diketahui bahwa variabel *Job Insecurity* (X1) memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,820, variabel Stress Kerja (X2) memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,792 dan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,836. Maka dari itu instrumen variabel (x) *Job Insecurity* dan Stress Kerja yang digunakan berada pada interval 0,800-1000. Dan

0,799 – 0,600 sehingga dapat dinyatakan “Reliabel” karena *Cronbach Alpha* > 0,60 dengan kriteria “ Sangat Tinggi dan Tinggi”. Sedangkan instrumen variabel (y) Kinerja Karyawan yang digunakan berada pada interval 0,800-1000 sehingga dapat dinyatakan “Reliabel” karena *Cronbach Alpha* > 0,60 dengan kriteria “ Sangat Tinggi”.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis linier berganda yang digunakan untuk menganalisis hipotesis penelitian. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen, regresi yang memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen disebut regresi berganda. Analisis dan pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity* dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Analisis ini diolah dengan program atau aplikasi SPSS Versi22.

Adapun hasil uji analisis regresi linier berganda pada penelitian ini menggunakan program IBM SPSS 22 sebagai berikut:

Tabel 4. 11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.744	1.943		6.046	.000
1 Job Insecurity (X1)	-.231	.328	-.100	-.705	.484
Stress Kerja (X2)	.432	.273	.225	1.583	.119

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan IBM SPSS 22

Berdasarkan tabel 4-11 di atas dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda untuk penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

$$Y = 11,744 - 0,231 X1 - 0,432 X2 + \varepsilon$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan dan diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) = 11,744. Ini menunjukkan tingkat konstanta, dimana jika variabel *Job Insecurity* (X1) dan Stress Kerja (X2) adalah nol, maka Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan CV. Sumber Jaya Handoko Majalengka sebesar 11,744.
- b. Koefisien regresi (X1) sebesar -0,231 menunjukkan bahwa variabel *Job Insecurity* berpengaruh Negatif terhadap Kinerja Karyawan, Artinya apabila *Job Insecurity* ditingkatkan 1% maka Kinerja Karyawan pada karyawan CV. Sumber Jaya Handoko Majalengka akan menurun sebesar -0,231 dengan asumsi variabel tetap.
- c. Koefisien regresi (X2) sebesar 0,432 menunjukkan bahwa variabel Stress Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan, Artinya apabila Stress Kerja ditingkatkan 1% maka Kinerja Karyawan pada Pegawai CV. Sumber Jaya Handoko Majalengka akan menurun sebesar 0,432 dengan asumsi variabel tetap.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (r^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model yang dibentuk dalam menerangkan variansi variabel independen. Adapun hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini menggunakan program IBM SPSS 22 sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.197 ^a	.039	.008	3.72727

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja (X2), Job Insecurity (X1)

Berdasarkan tabel 4-12 di atas nilai Koefisien Determinasi (R^2) yang ditentukan R square sebesar 0,039 atau sama dengan sebesar 0,39 yang dimana dari nilai ini menunjukkan bahwa hubungan variabel independen dengan variabel dependen sebesar 39%. Sedangkan sisanya ($100\% - 39\% = 0,61\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pembuktian hipotesis- hipotesis yang telah dibuat sebelumnya. Uji hipotesis terdiri dari uji t (parsial) dan uji F (simultan).

1. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (Uji t) dilakukan untuk menguji variabel *independen* Job Insecurity dan Stress Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel *dependen* Kinerja Karyawan. Adapun untuk menentukan bahwa variabel *independen* berpengaruh atau tidak dan signifikan atau tidak terhadap variabel *dependen* adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat signifikan menggunakan ($\alpha = 0,05$). Jika Pvalue $< \alpha 0,05$ maka variabel *independen* terhadap variabel *dependen* berarti signifikan dan Jika Pvalue $> \alpha 0,05$ maka variabel *independen* terhadap variabel *dependen* berarti tidak signifikan.
- 2) Membandingkan thitung dengan ttabel. Untuk menghitung ttabel adalah $df = n$ (jumlah sampel) – k (jumlah variabel *independen*) atau $df = (n - k)$ dengan tingkat signifikan (α) = 5% (0,05). Jika thitung $> ttabel$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel *independen* mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap variabel *dependen* dan jika thitung $< ttabel$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel *independen* tidak mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel *dependen*. Adapun hasil uji T pada penelitian ini menggunakan program IBM SPSS 22 sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Hasil Uji Parsial uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.744	1.943		6.046	.000
1 Job Insecurity (X1)	-.231	.328	-.100	-.705	.484
Stress Kerja (X2)	.432	.273	.225	1.583	.119

Sumber: olah data spss 2024

Berdasarkan tabel 4-13 hasil uji parsial (uji t) di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengujian Hipotesis Pertama

H1 = Diduga *Job Insecurity* berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian pengaruh *Job Insecurity* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), Berdasarkan Tabel 4-12 diatas diperoleh nilai thitung -0,705 sedangkan nilai ttabel pada kebebasan (dk) = 65-2 = 63 dan taraf signifikansi 0,05 sebesar 0,244 sehingga dapat disimpulkan bahwa $-0,705 < 0,244$ serta diperoleh nilai signifikan $0,484 > 0,05$. Hasilnya Ho diterima dan Ha ditolak, artinya variabel *Job insecurity* secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang artinya Hipotesis 1 **Ditolak**.

2) Pengujian Hipotesis Kedua

H2: Diduga Stress Kerja berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian pengaruh Stress Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), Berdasarkan Tabel 4-12 diperoleh nilai thitung 1,583 sedangkan nilai ttabel pada kebebasan (dk) = 65-2 = 63 dan taraf signifikansi 0,05 sebesar 0,244 sehingga dapat disimpulkan bahwa $1,583 > 0,244$ serta diperoleh nilai signifikan $0,119 > 0,05$. Hasilnya Ho diterima dan Ha ditolak, artinya variabel Stress Kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang artinya Hipotesis kedua **Ditolak**.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. 14 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	34.876	2	17.438	1.255	.292 ^b
Residual	861.340	62	13.893		
Total	896.215	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Stress Kerja (X2), *Job Insecurity* (X1)

Sumber: Olah data spss 2024

1) Pengujian Hipotesis Ketiga

H3: Diduga *Job Insecurity* dan Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel 4-14 diatas dapat dilihat bahwa hasil penelitian diperoleh nilai Fhitung sebesar 1,255 Ftabel dengan taraf signifikan 0,05 dengan derajat bebas (df_1) = k-1 dan (df_2) = n-k maka Ftabel bernilai = 3,143. Dengan hasil penelitian diperoleh nilai Fhitung sebesar $1,255 < F_{tabel}$ sebesar 3.143 serta diperoleh nilai signifikan $0,292 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel *Job Insecurity* dan Stress Kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang artinya Hipotesis 3 **Ditolak**

B. Pembahasan

1. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan

Job Insecurity muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak, dimana semakin banyaknya pekerjaan yang ada akan menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*, hasil analisis uji hipotesis membuktikan tidak terdapat pengaruh signifikan di CV, Sumber Jaya Handoko Majalengka

Penyebab tidak berpengaruhnya kondisi *Job Insecurity* yang dirasakan oleh karyawan kontrak di CV. Sumber Jaya Handoko Majalengka terhadap kinerja adalah karena meskipun memiliki tingkat kecemasan yang tinggi akan ancaman kehilangan pekerjaan yang dapat terjadi kapan saja, namun hal tersebut tidak menyurutkan mereka untuk memberikan hasil kerja yang berkualitas sesuai standar perusahaan, hal ini karena perhatian yang diberikan oleh manajemen perusahaan pada karyawan kontrak terutama soal kompensasi melebihi ekspektasi yang bersumber dari wawancara secara langsung dengan beberapa karyawan perusahaan tersebut sehingga mampu menekan ketakutan yang dirasakan oleh karyawan atas statusnya di perusahaan, disamping itu rata-rata usia karyawan yang masih terbilang cukup muda diantara usia 20-25 sehingga tidak terlalu khawatir apabila nanti keluar dari perusahaan.

Disamping itu adanya keahlian yang dimiliki karyawan juga menjadi penyebab tingginya kepercayaan diri sehingga karyawan tidak terlalu menghiraukan kondisi *job insecurity* yang berada disekitarnya. Hal ini didukung

oleh penelitian amin&pancasaswati (2022) yang berjudul : Pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, yang menyatakan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stress Kerja muncul salah satu sebabnya dikarenakan adanya tekanan ditempat kerja yang mengakibatkan munculnya stress kerja, stress kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada cv,Sumber Jaya Handoko Majalengka, stress kerja yang berdampak pada kinerja karyawan ini juga berdampak pada pendapatan perusahaan, secara umum hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengujian hipotesis stress kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil uji hipotesis yang tidak berpengaruh signifikan diketahui penyebabnya yaitu meskipun menghadapi tekanan kerja yang tinggi dan waktu produksi yang terbatas, namun hal tersebut tidak menyurutkan semangat bekerja mereka, hal ini dikarenakan dukungan dari kerja sama tim yang baik saling mendukung dan membantu antara rekan kerja dapat memberikan semangat dan membantu mengatasi tantangan bersama dan juga mendapatkan kompensasi berupa bonus dari perusahaan sesuai wawancara dengan beberapa karyawan CV. Sumber Jaya Handoko Majalengka

Menurut Danang (2012) menjelaskan bahwa tidak semua stress bersifat negatif, oleh karena itu manajemen mungkin tidak perlu khawatir jika karyawannya mengalami stress ringan dimana pada tingkat stress tertentu akan memberikan akibat positif atau meningkatkan kinerjanya karena hal ini akan mendorong atau mendesak karyawan untuk melakukan tugas dengan lebih baik. Hal ini di dukung oleh penelitian dari robin dan hoki (2018) tentang pengaruh stress kerja dan lingkungann kerja terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh *Job Insecurity* dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Job Insecurity dan Stress Kerja secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dalam hal ini menurut hanafiah (2014) *job insecurity* juga diartikan sebagai perasaan tegang gelisah, khawatir dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerja ketakutan yang berlebih menciptakan keinginan untuk selalu bekerja lebih keras untuk menghindari resiko terjadinya ketidakamanan dalam bekerja. Dan menurut (Robbins, 2017) Karyawan yang berada dalam kondisi stres kerja akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan tersebut terjadi sebagai bentuk usaha mengatasi stres kerja yang dialami.

Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh pancasasti r (2021). Dan hotiana (2018) yang menyatakan bahwa *Job Insecurity* dan Stress Kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengaruh *job insecurity* dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Sumber Jaya Handoko Majalengka, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan: Hasil analisis menunjukkan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji hipotesis secara parsial uji T Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak.
2. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Pengujian terhadap hipotesis kedua menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji hipotesis uji T Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak.
3. Pengaruh Simultan *Job Insecurity* dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Pengujian Hipotesis ketiga dengan hasil menunjukkan bahwa secara simultan, *job insecurity* dan stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *job insecurity* dan stress kerja simultan terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya hipotesis ke 3 ditolak.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *job insecurity* dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Sumber Jaya Handoko Majalengka, berikut adalah beberapa saran yang dapat diimplementasikan:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Untuk peneliti selanjutnya, khususnya bagi yang ingin melakukan penelitian dengan judul yang sama diharapkan Peneliti lain untuk menambahkan variabel seperti motivasi, atau merubah variabel Y menjadi Turnover Intention. Dan

menggunakan desain longitudinal dan akibat dari keterbatasan jumlah sample diharapkan untuk penulisan selanjutnya dapat menggunakan variabel lain dan jumlah sample yang banyak dalam penelitian dan berhati-hati dalam memilih indikator variabel dan juga memperhatikan kalimat pernyataan kuesioner.

2. Bagi perusahaan

Dari kesimpulan penelitian tersebut, maka dapat diberikan saran penelitian bagi perusahaan yaitu hasil uji hipotesis menyimpulkan bahwa variabel *job insecurity* dan variabel stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun demikian perusahaan harus tetap memperhatikan faktor-faktor yang dapat memicu peningkatan pada *job insecurity* dan stress kerja misalnya seperti dari butiran kuesioner yaitu saya tidak memiliki kendali atas masa depan pekerjaan saya dan saya mempunyai banyak pekerjaan dan takut hanya ada sedikit waktu untuk mengerjakannya, yang menurut hasil penelitian yang telah dilakukan memperoleh nilai indeks terendah hal ini dapat dilakukan dengan cara melakukan penyaringan kembali pada karyawan kontrak yang dianggap mampu memberikan loyalitas tinggi pada perusahaan dan mengangkatnya sebagai karyawan tetap.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Al Amin, R., & Pancasasti, R. (2022). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Technomedia Journal*, 6(2 Februari), 176-187.
- Ashford, S. J., Lee, C. & Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32, 803-829.
- BA Setiono, IA Brahmasari, S Mujanah. (2018). *Effect Of Safety Culture, Safety Leadership, And Safety Climate On Employee Commitments And Employee Performance PT. Pelindo III (Persero) East Java Province*, - *Sebelas Maret Business Review*.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep- Konsep Dasar Manajemen Personalia*. Surabaya: Refika Aditama.
- Dooley, D., Rook, K., & Catalano, R. (1987). Job and non-job stressors and their moderators. *Journal of Occupational Psychology*, 60(2), 115–132.
- Emron Edison, Y. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA
- Fahmi. I. 2013. *Perilaku Organisasi :Teori, Aplikasi, dan Kasus*.
- Festinahati et al. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity.
- Gultom, A. F., & Reresi, M. (2020). Kritik Warga Pada RUU Omnibus Law Dalam Paradigma Critical Legal Studies. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan*, 10(1), 38. <https://doi.org/10.20527/kewarganegaraan.v10i1.8497>
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia* (2nd ed.).
- Hidayati, N., Liu, R., & Montgomery, F. (2012). The Impact of School Safety Zone and Roadside Activities on Speed Behaviour: the Indonesian Case. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 54(October), 1339–1349. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.848>
- Hasibuan, Malayu S, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

- Kurnia, C., & Widigdo, A. M. N. (2021). Effect of work-life balance, job demand, job insecurity on employee performance at PT Jaya Lautan Global with employee well-being as a mediation variable. *European Journal of Business and Management Research*, 6(5), 147-152
- M. Bakeri and J. Dalle,(2019) “Pengaruh Fingerprint Terhadap Jam Kerja Lembur di Perusahaan PT. Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kesebelas. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat. Jasapower Indonesia: Information Technology,” *Technomedia J.*, vol. 3, no. 2 Februari, pp. 171–184, 2019.
- Massie, R. N., & Areros, W. A. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado*. 6(2), 41–49.
- Meilani, Y. F. C. P. (2022). *Pengaruh job insecurity dan psychological strains terhadap job performance karyawan generasi milenial perusahaan xyz di masa pandemik covid-19*. 637–646.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Salemba Empat.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Nuzulia, A. (2020). *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2020, 5–24.
- Putri, A., & Rumangkit, S. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt.Ratu Pola Bumi (Rpb) Bandar Lampung. *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya*, 229–244. <https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/PSND/article/view/852>
- Rivai, V. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16*, Jakarta, Salemba Empat
- RM, H. M., & H Yogatama, Y. (2021). Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Employee Morale dan Psychological Strain sebagai Variabel Mediasi pada Pro di Jakarta. *Syntax Idea*, 3(11), 2395–2412. <https://doi.org/10.46799/syntax-ide>
- Saraswati, A., & Purba, H. (2019). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT X. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 8, 15–27.
- Siagian, Sondang P. 2012. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.

- Stephen P. Robbins, 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Penerbit PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*
- Suwanto & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Stelfox, A. W. (2020). Omnibus Law dan Fleksibilisasi Pasar Tenaga Kerja Indonesia: Perspektif Makro-ekonomi dan Ketenagakerjaan. *Vol. 19, 1(9)*. <https://doi.org/10.5962/bhl.title.110071>
- sulastri, O. (2020). *Pengaruh Stress Kerja, dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan*. 2507(1), 1–9. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2006). Job insecurity A literature review. *National Institute for Working Life, 1*, 32. www.arbetslivsinstitutet.se/saltsa
- Sverke, M., & Näswall, K. (2006). *Job insecurity A literature review. 1*.
- Triyono, S., Wahyudi, I., & Harahap, D. H. (2020). Hubungan Job Insecurity dan Job Satisfaction pada Karyawan Outsourcing di PT. X. *Jurnal Psikologi*, 16(1), 25-35
- Vira Sani Putri, & Sary, F. P. (2020). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lestari Busana Anggun Mahkota Di Bagian Produksi). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(2), 195–205. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i2.339>
- Virtanen, P., Janlert, U., & Hammarström, A. (2011). *Exposure to temporary employment and job insecurity: a longitudinal study of the health effects*. *Occupational and Environmental Medicine*, 68(8), 570–574.
- Widyasari, N. M., Dewi, I. G. A. M., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(5), 2103–2132. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/28493/18689>
- Yuliyani, A. (2023). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–24.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuesioner

Kuesioner Penelitian

Kepada. Yth

Perusahaan CV. Sumber Jaya Handoko Majalengka

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir di program Strata 1, maka saya bermaksud untuk melakukan Penelitian mengenai “Pengaruh *Job Insecurity* dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Mohon kiranya Saudara/i berkenan membantu dengan mengisi angket yang sudah disediakan. Adapun penelitian ini dilakukan semata-mata untuk kepentingan ilmiah dan pengembangan ilmu pengetahuan. Identitas Saudara/i dalam memberikan keterangan dijamin kerahasiaannya. Akhir kata saya mengucapkan terima kasih banyak atas kesediaan Saudara/i yang telah meluangkan waktunya dalam mengisi kuesioner ini. Demikian atas perhatian dan bantuannya, peneliti sampaikan terimakasih.

Hormat Saya

Ahmad Fauzi

KUESIONER PENELITIAN

A. PETUNJUK PENGISIAN:

Jawablah pernyataan dibawah ini dengan sejujur-jujurnya

1. Isilah data diri Bapak/Ibu sesuai dengan identitas diri dan keadaan yang sebenarnya
2. Mohon memberi tanda centang (√) pada salah satu jawaban yang tersedia yang menurut Bapak/ibu anggap paling sesuai

Contoh:

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa waktu istirahat yang diberikan Perusahaan sangat terbatas	√				

Keterangan:

SS : Jika merasa **Sangat Setuju** dengan pernyataan tersebut

S : Jika merasa **Setuju** dengan pernyataan tersebut

KS : Jika merasa **Kurang Setuju** dengan pernyataan tersebut

TS : Jika merasa **Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

STS : Jika merasa **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

B. IDENTITAS DIRI

Nama :

Usia :
a. 20-25 tahun
b. 26-30 tahun
c. 31-35 tahun
d. > 41 tahun

Jenis kelamin :
a. Laki-laki
b. Perempuan

Pendidikan terakhir:
a. Sma dan sederajat
b. D3
c. S1
d. S2

Di bawah ini merupakan rangkaian item-item yang akan digunakan dalam pengukuran variable penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Job Insecurity alat ukur dari De Witte (2014)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya tidak memiliki kendali atas masa depan pekerjaan saya					
2.	Ketidakamanan kerja membuat saya ingin mencari pekerjaan lain atau meninggalkan pekerjaan saat ini					
3.	Saya merasakan gangguan kesehatan fisik atau mental akibat ketidakamanan kerja yang saya Alami					
4.	Ketidakamanan kerja mempengaruhi kinerja saya ditempat kerja dan membuat saya kurang produktif					

Stress Kerja Alat ukur dari Shukla & Srivastava (2016)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mempunyai banyak pekerjaan dan takut hanya ada sedikit waktu untuk mengerjakannya					
2.	Saya merasa sangat terbebani sehingga sehari tanpa bekerja pun terasa buruk					
3.	Saya tidak mampu memenuhi tuntutan berbeda dari berbagai orang diatas saya					
4.	Saya mengalami kesulitan menyeimbangkan pekerjaan saya dan aktivitas lainnya					

Kinerja Karyawan Alat ukur dari Koopmans (2013)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya berhasil merencanakan pekerjaan saya sehingga saya dapat menyelesaikannya tepat Waktu					
2.	Saya mengingat hasil pekerjaan yang ingin saya Capai					
3.	Saya mampu menetapkan prioritas					
4.	Saya dapat melaksanakan pekerjaan saya dengan Efisien					
5.	Saya mengatur waktu saya dengan baik					

Lampiran 2

Hasil Tabulasi Kuesioner

a. Tabulasi Job Insecurity

2	2	2	1	7
1	1	1	1	4
2	1	1	2	6
1	1	1	1	4
1	1	1	1	4
1	1	1	1	4
1	2	1	2	6
1	1	1	1	4
2	2	2	2	8
1	1	1	1	4
1	1	1	1	4
1	1	1	1	4
1	1	1	1	4
1	1	1	1	4
1	2	2	2	7
2	2	2	2	8
1	1	2	2	6
2	2	2	2	8
1	1	1	1	4
1	1	1	1	4
1	1	1	1	4
1	1	2	1	5
2	2	2	2	8
1	1	1	1	4
2	2	2	3	9
1	1	1	1	4
1	1	1	1	4
1	1	2	1	5
1	3	2	2	8
1	2	2	3	8
1	1	1	1	4
2	2	2	2	8
1	1	1	2	5
1	2	2	2	7
2	2	2	2	8
1	1	1	1	4
1	2	1	2	6
1	1	1	1	4
2	2	2	2	8
1	1	1	1	4

2	2	2	2	8
1	1	1	1	4
1	2	2	2	7
1	1	1	1	4
1	1	1	2	5
1	2	2	2	7
1	2	1	1	5
2	2	2	2	8
2	2	1	1	6
1	2	2	2	7
1	2	2	1	6
1	1	1	1	4
1	2	1	2	6
2	1	2	2	7
1	1	1	1	4
1	2	1	2	6
1	1	2	2	6
2	1	2	2	7
1	1	1	2	5
1	1	1	1	4
1	1	1	2	5
1	1	1	1	4
1	1	1	1	4
1	1	1	1	4

b. Tabulasi Stress Kerja

2	2	2	2	8
2	2	2	3	9
2	2	2	2	8
2	2	3	3	10
1	1	1	1	4
2	2	2	2	8
1	1	3	1	6
2	2	2	2	8
2	2	1	2	7
2	2	1	2	7
2	1	2	2	7
2	2	2	2	8
1	3	1	1	6
1	1	1	1	4
1	1	1	1	4
2	2	2	2	8
2	1	2	1	6
2	3	2	2	9

2	2	2	2	8
1	1	1	1	4
2	2	2	2	8
2	3	2	2	9
2	3	3	2	10
2	2	2	2	8
1	1	1	1	4
2	2	3	2	9
1	1	1	1	4
1	1	1	1	4
2	1	2	1	6
1	3	2	2	8
2	2	2	2	8
1	1	1	1	4
2	2	2	2	8
1	2	1	2	6
1	3	3	3	10
2	2	2	2	8
1	1	1	1	4
1	2	3	2	8
1	1	1	1	4
3	2	2	2	9
1	1	1	1	4
2	2	2	2	8
1	2	2	1	6
2	2	2	2	8
1	1	1	1	4
1	2	1	2	6
1	3	2	1	7
1	1	1	1	4
2	2	3	2	9
1	2	2	1	6
2	2	2	2	8
1	1	1	2	5
1	2	1	2	6
2	2	3	4	11
2	2	2	2	8
1	1	1	1	4
2	2	2	2	8
2	2	2	2	8
2	2	2	4	10
2	2	2	2	8
1	1	1	2	5
2	2	1	2	7
2	2	2	2	8

2	2	2	2	8
2	2	2	2	8

c. Tabulasi Kinerja Karyawan

4	4	3	3	3	17
4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	19
2	2	4	3	5	16
2	2	2	2	3	11
2	1	4	3	3	13
3	3	1	1	1	9
3	3	3	3	2	14
1	1	2	1	1	6
2	3	3	3	3	14
2	2	2	2	2	10
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
2	2	2	2	2	10
3	3	3	3	3	15
3	2	2	2	2	11
3	3	3	3	3	15
3	3	2	3	1	12
3	3	3	3	3	15
2	2	2	3	3	12
3	3	3	3	3	15
2	2	3	2	1	10
3	3	1	1	3	11
3	2	3	2	3	13
2	3	4	1	1	11
1	1	1	1	1	5
4	4	4	3	4	19
3	4	4	3	3	17
5	4	4	4	3	20
3	3	2	3	5	16
5	5	3	3	3	19
4	2	3	3	3	15
4	3	3	2	3	15
5	4	1	1	2	13
3	3	3	3	3	15
4	4	3	3	5	19
5	3	3	3	2	16
3	2	2	1	2	10
3	3	3	3	2	14
1	1	1	1	1	5

4	3	2	2	2	13
3	3	2	2	2	12
3	3	3	3	3	15
4	4	4	3	3	18
3	4	3	3	5	18
3	3	3	3	3	15
2	2	2	2	2	10
3	2	2	2	2	11
4	5	4	5	4	22
3	3	3	3	3	15
1	1	3	2	1	8
3	3	2	2	2	12
4	2	4	3	5	18
4	3	2	2	1	12
1	1	1	1	1	5
2	2	2	2	3	11
2	2	3	2	4	13
2	3	2	2	3	12
2	2	1	2	2	9
3	2	4	2	2	13
3	2	2	2	1	10
4	4	4	3	2	17
3	3	2	3	2	13
3	3	2	2	2	12

Lampiran 3

Output SPSS

1. Uji Validasi

a. Variabel Job Insecurity

Correlations

		X1.1	X2.2	X3.3	X4.4	X1_TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.421**	.543**	.433**	.712**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65
X2.2	Pearson Correlation	.421**	1	.608**	.593**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65
X3.3	Pearson Correlation	.543**	.608**	1	.606**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	65	65	65	65	65
X4.4	Pearson Correlation	.433**	.593**	.606**	1	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	65	65	65	65	65
X1_TOTAL	Pearson Correlation	.712**	.823**	.851**	.835**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65

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

b. Variabel Stress Kerja

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2_TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.376**	.500**	.549**	.746**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65
X2.2	Pearson Correlation	.376**	1	.502**	.496**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65
X2.3	Pearson Correlation	.500**	.502**	1	.523**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	65	65	65	65	65
X2.4	Pearson Correlation	.549**	.496**	.523**	1	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	65	65	65	65	65
X2_TOTAL	Pearson Correlation	.746**	.759**	.811**	.827**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65

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

c. Variabel Kinerja Karyawan

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y_TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	.756**	.358**	.466**	.325**	.743**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.000	.008	.000
	N	65	65	65	65	65	65
Y.2	Pearson Correlation	.756**	1	.415**	.585**	.423**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65
Y.3	Pearson Correlation	.358**	.415**	1	.700**	.508**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001		.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65
Y.4	Pearson Correlation	.466**	.585**	.700**	1	.617**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65
Y.5	Pearson Correlation	.325**	.423**	.508**	.617**	1	.752**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.000		.000
	N	65	65	65	65	65	65
Y_TOTAL	Pearson Correlation	.743**	.811**	.753**	.851**	.752**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65

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

2. Uji Reliabilitas

a. Variabel Job Insecurity

Cronbach's Alpha	N of Items
0,820	4

b. Variabel Stress Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
0,792	4

c. Variabel Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
0,836	

3. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.744	1.943		6.046	.000
1 Job Insecurity (X1)	-.231	.328	-.100	-.705	.484
Stress Kerja (X2)	.432	.273	.225	1.583	.119

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan IBM SPSS 22

4. Uji Koesfisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.197 ^a	.039	.008	3.72727

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja (X2), Job Insecurity (X1)

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.744	1.943		6.046	.000
1 Job Insecurity (X1)	-.231	.328	-.100	-.705	.484
Stress Kerja (X2)	.432	.273	.225	1.583	.119

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.876	2	17.438	1.255	.292 ^b
	Residual	861.340	62	13.893		
	Total	896.215	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Stress Kerja (X2), Job Insecurity (X1)