
PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN STRESS KERJA DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID 19**Oleh :****Hazimah Hasna'ni**

Fakultas Ekonomi / Manajemen, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

SetianiFakultas Ekonomi / Manajemen, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Article Info*Article History :*

Received 15 May - 2022

Accepted 29 May - 2022

Available Online

30 May - 2022

Abstract

With an uncertain work environment, and can change considering the Covid19 pandemic has lasted until now, making employees feel confused, worried and afraid and feel insecure while working (Job Insecurity), whether there will be layoffs, salary cuts, opportunities for promotions as well. still uncertain. In addition, employees may also experience work stress, due to the uncertainty of the work environment, workloads that are more than usual, changing work systems, then stress that is influenced by job insecurity felt by employees, resulting in stressed and decreased employee performance which will later lead to a decrease in employee performance. affect the company itself. In this study using quantitative research type of explanatory research, the sample used is all employees of Gets Hotel Malang as many as 50 employees, data collection techniques carried out by researchers are through observation and questionnaires.

*Keyword :**Job Insecurity, Work**Stress, Work**Environment, Employee**Performance*

1. PENDAHULUAN

Di masa pandemi covid 19, selain berdampak pada kesehatan masyarakat juga berdampak pada perekonomian, diantaranya seperti berdampak pada UMKM, pariwisata, transportasi, dan tak terkecuali berdampak pada instansi/perusahaan, tempat bekerja para karyawan yang harus menyesuaikan dengan kondisi lingkungan yang ada dan secara tidak langsung juga berdampak kepada karyawan yang merupakan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan perlu dikelola dan dipelihara sebaik mungkin untuk tercapainya visi misi suatu perusahaan serta meningkatkan produktivitas perusahaan yang efisien dan efektif. Maka dari itu MSDM didalam suatu perusahaan harus memperhatikan dan mengembangkan kualitas para karyawannya agar kinerja karyawan meningkat dan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan menurut (Widaningsih, et al., 2020:195) adalah sikap yang ditunjukkan oleh setiap karyawan sebagai hasil dari prestasinya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dilakukan dalam waktu tertentu. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ariani (2021:233)

menyatakan bahwa di tengah pandemi covid 19 ini, perusahaan lebih berhati-hati dalam menerapkan aturan atau kebijakan baru terkait kinerja karyawannya. Hal ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya, Soehardi (2020:12) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara pandemi covid 19 dengan kinerja karyawan yaitu semakin lamanya pandemi covid 19 ini maka akan semakin berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan. Menurut Sverke dkk (2002) dalam (Mashudi, 2020:49) mengatakan bahwa terdapat pengaruh turunya kinerja karyawan dalam suatu organisasi, instansi/perusahaan disebabkan oleh karyawan yang merasakan *job insecurity* dan melahirkan komitmen yang rendah pada organisasi dimana berpotensi akan terjadinya turnover intention. Menurut (Triyono, et al (2020:30) *Job insecurity* adalah rasa ketidakpastian atau ketidakamanan karena adanya ancaman kondisi dari pekerjaannya yang dimilikinya saat ini, yang menimbulkan seorang karyawan menjadi bingung dengan pekerjaannya. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Barsah (2017:10) *Job insecurity* mempunyai

pengaruh langsung signifikan pada kinerja karyawan.

Selain *job insecurity*, faktor – faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah stress kerja. Audina, et al (2018:86) stress kerja merupakan respon dari seseorang baik itu fisik ataupun mental yang menyebabkan dirinya terancam dan terganggu dikarenakan adanya perubahan lingkungan sekitarnya. Audina, et al (2018:89) Stress kerja dapat dilihat dari perasaan tidak tenang, susah tidur, menyendiri, moody, cemas, gugup, selain itu dari lingkungan kerja yang tidak fleksibel, dan beban kerja yang berat mengakibatkan karyawan tertekan dan tidak nyaman ketika bekerja hal inilah yang menyebabkan stress pada karyawan ditandai dengan kinerjanya yang semakin turun, tidak bertanggung jawab akan pekerjaannya dan malas dalam bekerja. Dalam penelitian sebelumnya oleh Wartono (2017:53) mengatakan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Majalah Mother and Baby, karena semakin rendah stress kerja maka semakin baik kinerja karyawan. Maka dari itu manajer perusahaan harus memperhatikan tingkat stress yang dialami oleh para karyawannya, apalagi saat ini di masa pandemi covid 19.

Selain *job insecurity* dan stress kerja, faktor lain yaitu lingkungan kerja juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Simanjutak, 1988:41) dalam Widaningsih et al., (2020:194) Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah faktor dari lingkungan kerja, faktor sarana & prasarana produksi, faktor kesehatan & keselamatan kerja, dan faktor dari organisasi perusahaan. Marwansyah dalam (Sutrisno, 2020:15) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah potensi yang dimiliki baik lingkungan dari dalam atau dari luar organisasi yang dapat mempengaruhi berhasil atau tidaknya organisasi untuk mencapai tujuan.

Jadi, lingkungan kerja adalah alat pendukung kelancaran dari proses kerja, yang mana keselamatan dan keamanan kerja dipertimbangkan untuk membentuk kondisi kerja yang teratur dan menyenangkan bagi karyawan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan saat melakukan aktivitas kerja.

Dalam penelitian sebelumnya oleh Hustia (2020:90), bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimasa pandemi pada perusahaan WFO. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariani (2021:241), bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif signifikan, bahwa kinerja karyawan akan

meningkat saat lingkungan kerja mengalami peningkatan, seperti lingkungan tempat kerja yang nyaman, aman, dan teratur, karyawan akan puas dan bahagia dengan tugas pekerjaannya sehingga memaksimalkan kemampuan yang dimiliki.

Berdasarkan penjelasan dan fenomena permasalahan diatas, dengan adanya pandemi covid 19 saat ini dan kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan atas situasi yang ada menjadikannya ancaman bagi karyawan atas pekerjaan mereka saat ini. Sehingga penting untuk dikalukannya penelitian agar dapat mengetahui bagaimana kinerja karyawan di Gets Hotel Malang dengan pengaruhnya dari *job insecurity*, stress kerja, dan lingkungan kerja sebagai variabel *intervening* pada masa pandemi covid 19 ini.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Job insecurity

Job insecurity menurut Al Amin dan Pancasasti (2021:179) juga bisa diartikan suatu kondisi yang terjadi pada psikologis karyawan yang memperlihatkan rasa tidak aman dan perasaan bingung yang disebabkan kondisi di lingkungannya yang berubah – ubah, karena banyak jenis pekerjaan yang sementara / pekerjaan kontrak. *Job insecurity* selain berkaitan dengan hilangnya pekerjaan tapi juga ketidakpastian tentang isu pekerjaan, karir, dan promosi jabatan.

Aspek dalam *Job Insecurity*

Menurut Rowntree (2005) dalam Mashudi, et al (2020:51) ada berbagai macam aspek dalam *job insecurity* yang terjadi dalam lingkup organisasi, yaitu:

- 1) Takut kehilangan pekerjaan, karyawan yang memperoleh ancaman yang sifatnya negatif di tempat kerja mengenai pekerjaannya maka kemungkinan akan muncul *job insecurity*;
- 2) Takut akan hilangnya status sosial dalam masyarakat. Individu yang status sosialnya hilang akan merasakan *job insecurity* yang tinggi. Seseorang yang merasa terancam dengan pekerjaannya akan khawatir dan cemas jika sebagian hak dan kewajiban yang dimilikinya hilang di masyarakat, seperti harta, status, pendidikan dan garis keturunan.
- 3) Merasa tidak berdaya dalam menghadapi situasi yang terjadi. Perasaan yang tidak berdaya dapat berfungsi sebagai perasaan akan ketidakmampuan untuk mengontrol kejadian di lingkungan kerja, sehingga dapat mengganggu pekerjaannya.

Indikator variabel (*job insecurity*)

Indikator menurut (Ashford et al, 1989), dalam Audina dan Kusmayadi (2018:88) antara lain, yaitu:

- 1) Arti pekerjaan itu bagi individu.
Adalah suatu pekerjaan yang mempunyai nilai yang positif pada berkembangnya karir karyawan dimana pekerjaan itu mempunyai arti yang penting untuk keberlangsungan pekerjaannya. Indikator ini diukur dari jawaban responden apakah pekerjaan yang didapat mempunyai arti yang penting dan besar bagi setiap karyawan.
- 2) Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan.
Ini adalah sejauh mana tingkatan dari ancaman yang dirasakan oleh karyawan mengenai aspek dalam pekerjaan mereka. Indikator ini diukur dari jawaban responden apakah mereka dapat melakukan tugas / pekerjaan dengan baik meskipun karyawan merasa adanya ancaman terkait dengan pekerjaan.
- 3) Tingkat ancaman yang mungkin terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
Indikator diukur dari jawaban responden apakah mereka terancam sehubungan dengan hal yang ada dan mempengaruhi pekerjaan karyawan secara keseluruhan.
- 4) Tingkat kepentingan yang individu rasakan tentang setiap peristiwa.
Indikator ini diukur dari tanggapan responden mengenai kepentingan yang dialami responden tentang potensi setiap peristiwa, contohnya responden khawatir jika tidak mendapatkan promosi.

Stress kerja

Cahya, et al (2021:4) stress kerja adalah dampak yang dirasakan dari suatu kondisi lingkungan yang menganggu dan mengakibatkan tidak seimbang kondisi fisik dan mental/Psikologis seseorang dimana dapat mempengaruhi kondisi karyawan seperti proses berpikir, dan emosi yang terganggu. Jadi stress ini dapat timbul karena adanya perubahan baik yang terjadi dalam diri ataupun dari lingkungan diluar sana yang mengganggu fisik dan psikis seseorang. Gejala sikap yang menunjukkan sikap yang tidak baik seperti produktivitas yang berubah dan menurun, sering absensi, gelisah, merokok dan sulit tidur.

Indikator Variabel Stress Kerja

Stress dapat diukur dengan menggunakan indikator dari Rivai (2008:516) dalam Saputri, et al (2020:240), yakni antara lain:

- a. Berbagai jenis perubahan dalam organisasi. Berbagai masalah yang terjadi di perusahaan. Indikator dinilai dari jawaban responden apakah dapat menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi dalam organisasi.
- b. Tidak adanya wewenang yang cukup untuk melakukan dan menyelesaikan tugas. Karyawan mempunyai keterbatasan wewenang / otoritas dalam menyelesaikan tugas dan beban kerja. Indikator ini dinilai dari jawaban responden apakah bisa melaksanakan tanggung jawab dengan benar dan baik dengan segala keterbatasan kewenangan / otoritas.
- c. Feedback mengenai penyelesaian tugas yang belum tercapai. Indikator ini dinilai dari jawaban responden tentang bagaimana feedback yang diberikan oleh atasan mengenai penyelesaian tugas mereka yang belum mencapai target.
- d. Deadline bagi karyawan untuk dapat menuntaskan pekerjaan. Hal ini mengenai batas waktu penyelesaian tugas dan beban kerja. Indikator ini dinilai dari respon responden apakah saat menuntaskan pekerjaan, karyawan merasa terbebani akan tekanan atau desakan waktu.
- e. Beban kerja yang terlalu banyak. Beban kerja yang dibebankan pada karyawan melewati kemampuan karyawan dan *job description* yang ada. Indikator ini dinilai dari jawaban responden apakah karyawan terbebani dengan beban pekerjaan yang dibebankan oleh atasan.

Lingkungan kerja

Marwansyah dalam (Sutrisno, 2020:15) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah potensi yang dimiliki baik lingkungan dari dalam atau dari luar organisasi yang dapat mempengaruhi berhasil atau tidaknya organisasi untuk mencapai tujuan. Jadi, lingkungan kerja adalah alat pendukung kelancaran dari proses kerja, yang mana keselamatan dan keamanan kerja dipertimbangkan untuk membentuk kondisi kerja yang teratur dan memuaskan bagi karyawan yang dapat menjadikan kinerja karyawan semakin meningkat saat melakukan aktivitas kerja. Maka dari itu perlu memperhatikan lingkungan kerja yang harus memadai dan mendukung sehingga karyawan merasa nyaman, aman dan baik saat melakukan pekerjaan.

Indikator Variabel Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2014) dalam Nabawi (2019:173) antara lain yaitu:

- 1) Pencahayaan, yaitu cahaya yang cukup dalam ruang kerja setiap karyawan, dengan tingkatan pencahayaan yang baik maka kondisi kerja akan terasa nyaman.

- 2) Suhu udara, yaitu besarnya suhu / temperature dalam setiap ruang kerja karyawan. Temperature / suhu udara ruangan baik yang hangat / sejuk akan menjadi tempat yang disukai saat bekerja tergantung karyawan lebih suka suhu yang hangat / dingin.
- 3) Suara bising, adalah tingkat kepekaan karyawan akan suara – suara yang didengar dimana memengaruhi aktivitas karyawan.
- 4) Warna, adalah penentuan warna pada suatu ruang yang dipakai untuk bekerja yang dapat memengaruhi suasana hati karyawan saat bekerja.
- 5) Ruang gerak, yaitu luas letak kerja yang cukup antar karyawan, dan alat bantu kerja contohnya kursi, meja, lemari, dan lainnya.
- 6) Keamanan kerja, suatu situasi yang menciptakan ketenangan dan keamanan dalam pekerjaan karyawan.
- 7) Hubungan antar karyawan, adanya kebersamaan untuk menyelesaikan pekerjaan dimana hubungan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya harus rukun dan harmonis untuk mencapai tujuan organisasi dengan cepat.

Kinerja karyawan

Dalam (Nabawi, 2019:172) Kinerja karyawan merupakan output dari suatu pekerjaan yang telah diselesaikan seseorang dalam menjalankan tugas untuk menggapai target pekerjaan. Jadi kinerja karyawan adalah faktor penting yang mempengaruhi kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga dibutuhkan kinerja karyawan yang baik dan berkualitas.

Indikator Variabel Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006:260) dalam Murni dan Yurnalis (2018:81) indikator dalam pengukuran kinerja adalah sebagai berikut, yaitu:

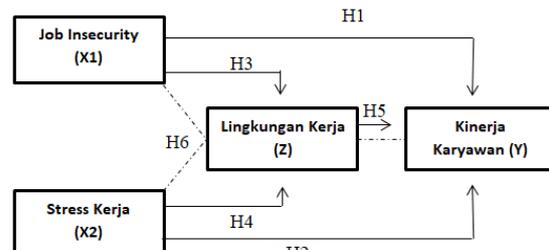
- a. Kuantitas, adalah kinerja karyawan yang dapat diukur dengan jumlah (unit/siklus), dari pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan.
- b. Kualitas, adalah kinerja karyawan yang dapat dinilai dari persepsi karyawan tentang kualitas hasil kerjanya yang baik / buruk dalam menyelesaikan pekerjaan dengan keahlian dan kreatifitas yang dipunyai.
- c. Ketepatan waktu adalah kinerja karyawan bisa diukur dari ketepatan waktu yang dihasilkan oleh seorang karyawan saat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- d. Efektifitas adalah penggunaan sumber daya dalam instansi baik itu dari sumber daya manusia maupun sumber daya dari teknologi, informasi, bahan baku dan modal, yang bisa dimanfaatkan sebaik mungkin oleh karyawan.

- e. Kemandirian adalah karyawan yang mandiri saat melakukan pekerjaannya, tidak perlu untuk dipantau dan dapat melakukan sendiri tugas pekerjaannya tanpa bimbingan, pertolongan dari orang lain atau pengawas.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dilihat dan diukur dari kelima indikator diatas dimana kinerjanya meningkat atau menurun.

Berikut ini adalah model hipotesis dari penelitian ini, yaitu:

Gambar 1 Model Hipotesis



3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai penelitian kuantitatif. Menurut Jaya (2020:12) penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian dimana hubungan antar variabel dianalisis menggunakan alat uji statistik atau cara yang lain dari suatu pengukuran (kuantitatif), dan memakai teori objektif yang dapat menghasilkan penemuan baru. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Gets Hotel Malang (50 karyawan). Data primer ini subjek penelitiannya adalah karyawan Gets Hotel sebanyak 50 Karyawan, dengan data primer yang didapat adalah menggunakan kuesioner. Data sekunder yang dipakai adalah buku, ataupun jurnal. Teknik pengumpulan datanya melalui observasi/pengamatan dan kuesioner.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Realibilitas

Uji reabilitas dapat juga dikatakan sebagai keakuratan, konsisten, dan ketelitian data dalam interval suatu waktu tertentu. Menurut Sugiyono (2017) dan Hustia (2020:85) dalam, uji reabilitas dipakai untuk memperoleh hasil penelitian yang reliabel dan valid, dimana bisa diukur berkali – kali untuk memperoleh hasil yang konsisten. Dikatakan reliabel jika Cronbach Alpha (α) > 0,6).

Tabel 1 Hasil Uji Reabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha
Job Insecurity (X1)	0,884
Stress Kerja (X2)	0,914

Lingkungan Kerja (Z)	0,906
Kinerja Karyawan (Y)	0,963

Sumber: Hasil olah data SPSS oleh peneliti, 2022

Dapat dilihat dalam tabel 2 nilai dari masing – masing Cronbach’s Alpha > 0,6, sehingga bisa dikatakan hasil penelitian ini reliabel.

Uji Linieritas

Menurut Abdullah (2015:323), Linieritas merupakan suatu kondisi yang mana antara variabel independen dengan variabel dependen bersifat garis lurus (linier) didalam range variabel independen yang tertentu. Jika sig.linearity > 0,05 maka dianggap linier, namun jika nilai signifikan f < dari 0,05 maka data tersebut tidak linier.

Tabel 2 Hasil Uji Linieritas

Model	Sig	Keterangan
X1 ke Y	0,621	Linier
X2 ke Y	0,281	Linier
X1 ke Z	0,228	Linier
X2 ke Z	0,370	Linier
Z ke Y	0,587	Linier

Sumber: Hasil olah data SPSS oleh peneliti, 2022

Jadi dari tabel diatas menunjukkan bahwa setiap model penelitiannya adalah linier karena sig > 0,05

Uji Normalitas

Menurut Bungsu, et al (2019:385), Uji normalitas adalah uji untuk melihat apakah data yang didapat dari populasi, berdistribusi normal / tidak, dengan syarat jika pengujiannya adalah memakai statistik non parametik. Dengan Uji Kolmogorov-Smirnov, jika sig. > 0,05 maka terpenuhilah asumsi normalitasnya.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Uji Kolmogorov-Smirnov

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,77785670
Most Extreme Differences	Absolute	,099
	Positive	,092
	Negative	-,099
Test Statistic		,099
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil olah data SPSS oleh peneliti, 2022

Dapat dilihat pada tabel diatas melalui Uji Kolmogorov-Sminorv didapat nilai sig 0,200 > 0,05, maka asumsi normalitasnya terpenuhi.

Uji Path Analysis

Model analisis jalur 1

Tabel 4 Hasil Uji X1 dan X2 Terhadap Z

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	37,444	8,525		4,393	,000		
	Job Insecurity	,218	,196	,175	1,110	,273	,771	1,297
	Stress Kerja	,208	,170	,193	1,226	,226	,771	1,297

a. Dependent Variable: Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil olah data SPSS oleh peneliti, 2022

Dari tabel diatas didapat perhitungan dari path analysis variabel X1(Job Insecurity terhadap Z(Lingkungan Kerja) yaitu jika t hitungz 1,110 < t tabel (2,010) dan nilai signifikansinya 0,273 > 0,05, artinya bahwa variabel *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel lingkungan kerja.

Untuk perhitungan dari path analysis variabel X2(Stress kerja terhadap Z(Lingkungan Kerja) yaitu jika t hitung 1,226 < t tabel (2,010) dan nilai signifikansinya 0,226 > 0,05, artinya bahwa variabel stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel lingkungan kerja.

Tabel 5 Hasil Uji Model X1 X2 Melalui Z
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,317 ^a	,100	,062	7,942

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

b. Dependent Variable: Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil olah data SPSS oleh peneliti, 2022

Nilai R Square pada tabel Model Summary adalah sebesar 0,100, yang artinya kontribusi pengaruh *Job Insecurity* dan Stress Kerja terhadap

variabel lingkungan kerja adalah sebesar 10%. Untuk nilai e11 adalah sebesar 0,948.

Model analisis jalur 2

Tabel 6 Hasil Uji X1 X2 Melalui Z Terhadap Y

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17,915	10,813		1,657	,104		
	Job Insecurity	,073	,212	,048	,343	,733	,751	1,331
	Stress Kerja	-,088	,184	-,068	-,479	,634	,747	1,338
	Lingkungan Kerja	,679	,156	,562	4,360	,000	,900	1,111

Sumber: Hasil olah data SPSS oleh peneliti, 2022

Dari tabel diatas didapat perhitungan dari path analysis variabel X1(Job Insecurity terhadap Y(Kinerja Karyawan) yaitu jika t hitung 0,343 < t tabel (2,010) dan nilai signifikansinya 0,733 > 0,05, artinya bahwa variabel *joz insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Dari tabel diatas didapat perhitungan dari path analysis variabel X2 (Stress Kerja terhadap Y (Kinerja Karyawan) yaitu jika t hitung -0,479 < t tabel (2,010) dan nilai signifikansinya 0,634 > 0,05, artinya bahwa variabel stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Dari tabel diatas didapat perhitungan dari path analysis variabel Z (Lingkungan kerja terhadap Y(Kinerja Karyawan) yaitu jika t hitung 4,360 > t tabel (2,010) dan nilai signifikansinya 0,000 > 0,05, artinya bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 7 Hasil Uji X1 X2 Melalui Z Terhadap Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,559 ^a	,313	,268	8,482

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS oleh peneliti, 2022

Diketahui bahwa nilai R Square pada tabel Model Summary adalah sebesar 0,313 ,yang artinya kontribusi pengaruh *Job Insecurity*, Stress Kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 31,3%. Untuk nilai e12 adalah sebesar 0,828.

Tabel 8 Hasil Path Analysis

Pengaruh Variabel	Langsung	Tidak Langsung
X1 ke Y	0,048	
X2 ke Y	-0,68	
X1 ke Z	x0,175	
X2 ke Z	x0,193	
Z ke Yz	x0,562	
X1 dan X2 melalui Z ke Y		(0,175 + 0,193) x 0,562) =0,206

Pengaruh langsung

1. Pengaruh *Job Insecurity* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,048
2. Pengaruh Stress Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar -0,68
3. Pengaruh *Job Insecurity* (X1) terhadap Lingkungan Kerja (Z) adalah sebesar 0,175
4. Pengaruh Stress Kerja (X2) terhadap Lingkungan Kerja (Z) adalah sebesar 0,193
5. Pengaruh Lingkungan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,562

Pengaruh Tidak langsung

1. Pengaruh *Job Insecurity* (X1), Stress Kerja melalui Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,206

Pembahasan

***Job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan Gets Hotel Malang**

Job insecurity yang dirasakan oleh karyawan muncul ketika persepsi individu akan kondisi yang terjadi dalam organisasi yang megakibatkan ketidakamanan akan keberlanjutan pekerjaan yang menjadikan individu tidak berdaya dalam menghadapi situasi tersebut. Dari hasil analisis data yang dilakukan diatas menunjukkan bahwa jika t hitung 0,343 < t tabel (2,010) dan nilai signifikansinya 0,733 > 0,05. Artinya bahwa variabel *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hal ini disebabkan karena karyawan Gets Hotel Malang, meskipun mengalami *job insecurity* yaitu perasaan cemas akan kehilangan pekerjaan di masa yang akan datang / PHK yang bisa terjadi tiba - tiba, tidak mendapat kesempatan promosi jabatan, gaji yang diperoleh akan naik atau tidak atau bahkan turun terlebih dimasa pandemi covid 19 ini, tidak membuat karyawan patah semangat dan mampu memberikan kemampuan dan kinerja terbaiknya meskipun mereka memiliki perasaan cemas (*job insecurity*) akan pekerjaan mereka di masa depan. Tidak luput hal tersebut dapat terjadi karena adanya bantuan dari pihak atasan / manajemen sumber daya manusia yang mampu memberikan motivasi, semangat, kepada karyawannya saat bekerja, dan memberikan rasa aman akan pekerjaan karyawan di masa pandemi covid 19 ini. Sehingga karyawan merasa aman saat bekerja dan memberikan kemampuan dan kinerja terbaik yang mereka miliki. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin rendah tingkat *job insecurity* yang dirasakan karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan namun sebaliknya semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan maka semakin menurun pula kinerja karyawan. Hal

ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amin dan Pancasati

(2022) yang mengatakan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Harapan Teknik Shipyard.

Stress Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan Gets Hotel Malang

Dari tabel di atas didapat perhitungan dari path analysis variabel X2 (Stress Kerja terhadap Y (Kinerja Karyawan) yaitu jika t hitung $-0,479 < t$ tabel (2,010) dan nilai signifikansinya $0,634 > 0,05$, artinya bahwa variabel stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Stress kerja yang dirasakan oleh karyawan Gets Hotel Malang rendah di masa pandemi covid 19 ini, sehingga hal ini tidak memengaruhi kinerja para karyawannya. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stress kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin menurun pula kinerja karyawan begitu pula sebaliknya. Sejalan dengan penelitian oleh Sengkey, dkk (2017) yang menyatakan bahwa stress kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif dan signifikan pada PT. PLN (Persero) Manado, saat stress kerja meningkat akan berpengaruh terhadap kinerjanya yang semakin menurun dan sebaliknya.

Job insecurity berpengaruh terhadap lingkungan kerja pada karyawan Gets Hotel Malang

Didapat perhitungan dari path analysis variabel X1 (*Job Insecurity* terhadap Z (Lingkungan Kerja) yaitu jika t hitung $1,110 < t$ tabel (2,010) dan nilai signifikansinya $0,273 > 0,05$, Ini menunjukkan bahwa *Job insecurity* tidak berpengaruh terhadap lingkungan kerja di Gets Hotel Malang di masa pandemi covid 19 ini. Lingkungan kerja pada masa pandemi covid 19 seperti saat ini tidak terlalu membuat karyawan merasa cemas / merasakan *job insecurity* yang berlebihan karena pihak hotel memberikan rasa aman akan pekerjaan setiap karyawannya, dan dapat mengendalikan situasi lingkungan yang berubah baik dari luar maupun dalam dengan sigap dan cepat. Selain itu karyawan juga dapat mengendalikan perasaan cemas / takut akan situasi lingkungan kerja yang dapat berubah kapan saja sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan kinerja yang baik sesuai dengan prosedur / standar kerja.

Stress kerja berpengaruh terhadap lingkungan kerja pada Karyawan Gets Hotel Malang

Untuk perhitungan dari path analysis variabel X2 (Stress kerja terhadap Z (Lingkungan Kerja)

yaitu jika t hitung $1,226 < t$ tabel (2,010) dan nilai signifikansinya $0,226 > 0,05$, artinya bahwa variabel stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel lingkungan kerja di Gets Hotel Malang. Karyawan tidak terlalu stress dalam menghadapi lingkungan kerja yang berubah pada masa pandemi covid 19, karena lingkungan kerja yang tercipta di Gets Hotel Malang teratur dan tugas yang diberikan tidak membebani karyawan. Selain itu pihak manajemen hotel memberikan rasa aman pada pekerjaannya, dan rasa aman akan kesehatan karyawan dengan memberikan fasilitas vaksin kepada karyawannya, sehingga saat bekerja karyawan merasa aman dan menjadi terbiasa dengan lingkungan kerja yang ketat akan protokol kesehatan. Jadi semakin baik lingkungan kerjanya maka semakin rendah pula stress yang dialami oleh karyawan namun sebaliknya jika semakin buruk lingkungan kerjanya maka semakin tinggi pula stress yang dialami oleh karyawan.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Gets Hotel Malang

Dari tabel di atas didapat perhitungan dari *path analysis* variabel Z (Lingkungan kerja terhadap Y (Kinerja Karyawan) yaitu jika t hitung $4,360 > t$ tabel (2,010) dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$, dimana variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa lingkungan kerja adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja yang tercipta baik, rapi, bersih, kondusif dan nyaman membuat karyawan Gets Hotel Malang senang dan semangat untuk melakukan pekerjaan mereka dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Ariani, dkk (2021) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, dan saat lingkungan kerja mengalami peningkatan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah variabel yang dapat memediasi pengaruh secara langsung Job Insecurity dan Stress kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Gets Hotel Malang

Total nilai pengaruh yang diberikan X1 X2 terhadap Y ($0,048 + -0,68 = -0,632$) dan pengaruh tidak langsung adalah sebesar 0,206. Jadi pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung. Maka secara tidak langsung *job insecurity*, stress kerja melalui lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Gets Hotel Malang. Sehingga dengan adanya variabel lingkungan kerja ini dapat membuat keseluruhan variabel saling berpengaruh satu sama

lain, jadi dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dapat memediasi beberapa variabel lain agar saling berpengaruh satu sama lain.

5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* dan stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja. Hal ini dapat terjadi karena Gets Hotel Malang memiliki kualitas manajemen yang baik, selalu memperhatikan karyawannya terlebih di masa pandemi covid 19 saat ini, seperti memberikan karyawan rasa aman akan pekerjaan mereka karena pihak hotel sebisa mungkin meminimalisir untuk tidak melakukan PHK pada karyawannya, karyawan diperlakukan secara adil dan tidak memihak pada siapapun dalam hal pekerjaan, terciptanya hubungan dan komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasan sehingga jika ada masalah dapat terselesaikan dengan cepat dan damai serta menemukan solusi yang baik untuk keduanya, dan lingkungan kerja yang tercipta di Gets Hotel Malang kondusif, bersih, rapi, dan nyaman yang menjadikan karyawan merasa senang dalam melakukan pekerjaan mereka sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Variabel lingkungan kerja memiliki peranan penting karena berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat memediasi *job Insecurity* dan Stres Kerja terhadap kinerja pada karyawan Gets Hotel Malang. Meskipun variabel *Job Insecurity* dan stress kerja tidak berpengaruh terhadap lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Sehingga dengan adanya variabel lingkungan kerja ini dapat membuat keseluruhan variabel saling berpengaruh satu sama lain, jadi dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dapat memediasi beberapa variabel lain agar saling berpengaruh satu sama lain.

6. REFERENSI

Abdullah, Ma'ruf. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta : Aswaja Pressindo.

Amin dan Pancasati. (2022). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Technomedia Journal (TMJ) Vol. 6 No. 2, 176-187*.

Ariani M, Arrywiwono SU I, Rahim R. (2021). Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19: Study Pada PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*. Vol. 12, No. 02, Hlm 233-243.

Audina V, Kusmayandi T. (2018). Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Staff Industri Farmasi

Lucas Group Bandung). *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi* Volume X No. 1, Hlm 85-101.

- Barsah, Akhmar. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Job Insecurity dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Serasi Autoraya Bandung). *PEKOBIS Jurnal Pendidikan, Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 2, No. 3, Hlm 1-15.
- Bungsu T, Vilardi M, Akbar P, Bernard M. (2019). Pengaruh Kemandirian Belajar Terhadap Hasil Belajar Matematika Di Smkn 1 Cihampelas. *Journal On Education*, Vol. 01, No. 02, Hlm 382 – 389.
- Cahaya A, Ratnasari N, Putra Y. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Umkm Buah Baru Online (Bbo) Di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*. Vol. 6, No. 2, Hlm 71-83.
- Hustia, Anggreany. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 10, Issue 1, Hlm 81-91.
- Jaya, I Made Laut Mertha. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Yogyakarta : Anak Hebat Indonesia.
- Mashudi, Pramesti Z, Kholidin. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Di Pam Tirta Moedal Kota. *Senabisma*, Volume 6. Hlm 47-59.
- Murni S dan Yurnalis. (2018). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kesejahteraan Dan Kinerja Karyawan Kontrak Pada Kantor Pusat Administrasi Universitas Syiah Kuala Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*. Vol. 3, No. 4, Hlm: 77-89.
- Nabawi, Rizal. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerjaterhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 2, No. 2, Hlm 170-183.
- Saputri P, Hidayati T, Lestari. (2020). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Stres Kerja, Kinerja, Dan Turnover Intention Karyawan Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*. Volume 16 No. 3, Hlm 235-258.
- Soehardi, Permatasari D, Sihite J. (2020). Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Pendapatan Tempat Wisata Dan Kinerja Karyawan Pariwisata Di Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah (Jki)*. Edisi Khusus No.1, Hlm 1-14.
- Sutrisno S. (2020). Analysis Of Compensation And Work Environment on Turnover Intention With Employee Satisfaction As Intervening

- Variable in PT. Hartono Istana Technology at Semarang. *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*. Vol. 1, No. 1, Hlm 13-29.
- Triyono S, Wahyudi I, Harahap D. (2020). Hubungan Job Insecurity Dan Job Satisfaction Pada Karyawan Outsourcing Di PT.X. *Jurnal Psikologi*, Vol. 16, No 1, Hlm 25-35.
- Wartono. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. Vol. 4, No.2. Hlm 41-55
- Widaningsih A, Sukristanta, Kasno., (2020). Tantangan Bagi Organisasi Dalam Mempertahankan Kinerja Pegawai Selama Pandemi Covid-19 Di Indonesia. *Al Tijarah*. Vol. 6 No. 3 Hlm 193 – 198.
- Sengkey W, Roring F, Dotulong L. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 5 No.3, 4565-4574