

BISMA

JURNAL BISNIS DAN MANAJEMEN

Jurnal Bisnis dan Manajemen (BISMA) adalah jurnal yang diterbitkan oleh Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya (Unesa) dan diterbitkan 2 (dua) kali dalam setahun. Jurnal ini diharapkan sebagai wahana komunikasi dan media bagi para akademisi dan praktisi dalam menuangkan ide-ide dalam bentuk kajian, pengamatan, pengalaman praktis, dan hasil penelitian empiris, di bidang bisnis dan manajemen

SUSUNAN REDAKSI

- Penanggung Jawab : Dra. Jun Surjanti, SE, M.Si
- Ketua Penyunting : Putu Herry Sunarya, SE, MM
- Wakil Ketua Penyunting : Dwiarko Nugrohoseno, S.Psi. MM
- Penyunting Pelaksana : Dr. Dewi Tri Wijayanti, M.Si
Dr. Sri Setyo Iriani, SE., M.Si
Dr. Andre Dwijanto Witjaksono, ST, M.Si
Dra. Anik Lestari Andjarwati, MM
Nadia Aandimitra, SE, M.SM
Musdholifah, SE, M.Si
- Mitra Bestari : Prof. Dr. Djumilah Zein (Unibraw)
Prof. Dr. H. Retig Adnyana, M.Si (Unesa)
Prof. Dr. Muslich Anshori(Unair)
Dr. Rer. pol. Debby Ratna Daniel, Ak (Unair)
Dr. Muafi, SE, M.Si (UPN Yogyakarta)
Budiono, SE, M.Si (ISEI)
- Administrasi dan Sirkulasi : Widyastuti, S.Si, M.Si
Nindria Untarini SE, M.Si
Yessy Artanti, SE, M.Si

Alamat Redaksi:
JURUSAN MANAJEMEN FE UNESA
Kampus Ketintang Surabaya, 60231
Telp. (031) 8299945, 8280009 PS.107 Fax. 8299946
Email : unindria@yahoo.com

BISMA

Jurnal Bisnis dan Manajemen
Volume 3 No. 2 Februari 2011

DAFTAR ISI

1. Dampak Rasio Keuangan terhadap Kebijakan Deviden
Dwi Purwanti & Peni Sawitri **125-134**

2. Pengaruh Gaya Hidup terhadap *Consumer Ethnocentrism* (Studi pada Mahasiswa di Yogyakarta)
Sigit Haryono **135-146**

3. Pengaruh Kesiapan Perubahan Organisasional terhadap Pembelajaran Organisasional
Muafi **147-156**

4. Pengaruh Faktor-Faktor Kemasan Produk terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pop Mie di Supermarket Giant Wiyung
Yessy Artanti & Yusdia Pusparini **157-171**

5. Pengaruh Kesadaran Merek, Kesan Kualitas Dan Asosiasi Merek terhadap Keyakinan Pelanggan dalam Membeli Pasta Gigi Merek Pepsodent (Studi di Desa Sumberagung Bojonegoro)
Wiwit Devi Kurnia & Widyastuti **172-185**

6. Pengaruh Asosiasi Merek Berdasarkan Fungsi Merek Produk *Hand And Body Lotion* Citra Terhadap Loyalitas Merek di Surabaya
Nindria Untarini **186-205**

7. Pengaruh *Job Instability* terhadap Kinerja dengan Variabel Mediator Stress Kerja Karyawan Bank di Surabaya
Rizki Dwi Lestari, Ni Nyoman Alit Triani **206-217**

8. *Time Driven Activity-Based Costing* : Konsep Akuntansi Manajemen yang Akurat dalam Menghadapi Lingkungan yang Dinamis dan Bisnis Global
Hariyati **218-230**

PENGARUH *JOB INSTABILITY* TERHADAP KINERJA DENGAN VARIABEL MEDIATOR STRES KERJA KARYAWAN BANK DI SURABAYA

Siti Halimah

Dwiarko Nugrohoseno

E-mail: dwiarkonugroho@yahoo.co.id

Abstract

Since 2008 financial crisis, many banking service personnel have not only lost their confidence, but serious day by day. To promote efficiency and have also caused unemployment rates to be more performance, some enterprises have taken the steps of reorganizing their enterprises, merging. and even laying off their employees to reduce manpower cost. Therefore, employment relationship between the staff and organization become more unstable and forecast with difficulty. This research purpose are 1) to determine influence of job instability toward job performance banking services personnel in Surabaya, 2) to determine influence of Job instability toward job stress banking services personnel in Surabaya, 3) to determine influence of job stress toward job performance banking services personnel in Surabaya. The sample in this study is banking services personnel of bank rating based on assets February 2010 in Surabaya is consisted of 50 respondents. Sample decision used survey method. Data analysis technique used Partial Least Square (PLS) by software SMART PLS and SPSS 13.0. From the results of the analysis note that 1) there is significant influence between Job instability with job performance and has negative influence, 2) there is significant influence between Job instability with job stress and has positive influence, 3) there is significant influence between job stress with job performance and has negative influence.

Key Words: *Job instability, job stress job performance*

PENDAHULUAN

Terjadinya krisis keuangan pada pinjaman *subprime mortgage* di Amerika Serikat pada pertengahan 2007 berakibat berantainya ke seluruh penjuru dunia. Pada awal Oktober 2008 krisis tersebut meluas dan menjadi pemicu krisis keuangan yang lebih luas mencakup pasar modal dan perbankan. Walaupun, pemerintah Amerika Serikat telah memberi dana talangan sebesar 700 miliar dolar, ternyata dana talangan ini belum dianggap cukup oleh kalangan dunia usaha sehingga harga-harga saham di New Stock Exchange terus berjatuh. Indeks harga saham di berbagai pusat keuangan dunia mengikuti irama yang sama dengan yang terjadi di AS. Demikian juga indeks harga saham gabungan (IHSG) di Bursa Efek Indonesia (BEI) jatuh secara beruntun sejak tanggal 6 Oktober 2008 (Imansyah, 2009).

Berawal dari permasalahan kegagalan pembayaran kredit perumahan (*subprime mortgage default*) di Amerika Serikat, krisis kemudian menggelembung merusak sistem perbankan bukan hanya di AS namun meluas hingga ke Eropa lalu ke Asia. Secara beruntun

menyebabkan effect domino terhadap solvabilitas dan likuiditas lembaga-lembaga keuangan di negara-negara tersebut, yang antara lain menyebabkan kebangkrutan ratusan bank perusahaan sekuritas, dana pensiun dan asuransi. Krisis kemudian merambat ke belahan Asia terutama negara-negara seperti Jepang, Korea, China, Singapura, Hongkong, Malaysia, Thailand termasuk Indonesia yang kebetulan sudah lama memiliki surat-surat berharga perusahaan-perusahaan tersebut (Asyhad, 2010).

Krisis keuangan global tak hanya berdampak pada sektor riil, tapi juga sangat memukul sektor finansial. Bahkan angka kerugian di sektor finansial dilaporkan lebih besar dari kerugian di sektor manufaktur. Di Amerika Serikat, krisis global telah mendorong sektor finansial merugi dengan hilangnya aset mereka hingga 50 triliun dolar AS. Keadaan Indonesia tak beda jauh dengan Amerika, krisis global telah menggerus laba BUMN dan menyebabkan konglomerat Indonesia kehilangan sekitar 60 persen kekayaannya dan juga telah mengakibatkan kurang lebih 30.000 pekerja

¹Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya

²Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya

kehilangan pekerjaan. Keadaan sektor finansial makin memburuk ketika banyak perbankan (Hamidi dan Prima, 2009).

Semenjak krisis keuangan 2008 terjadi, yang terjadi pada karyawan bidang perbankan di seluruh dunia tidak hanya kehilangan kepercayaan diri tetapi juga menimbulkan angka pengangguran yang cukup serius dari hari ke hari. Untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja beberapa perusahaan telah mengambil langkah-langkah reorganisasi kembali perusahaannya, melakukan merger, dan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) untuk mengurangi biaya tenaga kerja. Karena itu, hubungan kerja antara staf dan organisasi diperkirakan akan sulit sehingga menyebabkan *Job instability* (Ouyang, 2009).

Job instability adalah perkiraan subjektif seseorang tentang kehilangan peluang pekerjaan, yang didasarkan pada situasi objektif (Mauno, Kinnunen, Makingas dan Natti, 2005 dalam Ouyang, 2009).

Krisis yang terjadi memungkinkan adanya restrukturisasi dan bahkan PHK merupakan isyarat lingkungan yang dapat dirasakan oleh individu sebagai ancaman terhadapnya atas posisi atau jabatan pekerjaan yang sekarang. Sehingga *Job instability* dapat memiliki konsekuensi langsung, yang dapat mempengaruhi sikap individu dan memiliki kemungkinan konsekuensi jangka panjang yang dapat mempengaruhi kesehatan individu dan perilaku mereka.

Jelas bahwa *Job instability* dapat dikonseptualisasikan sebagai sebuah persepsi penyebab stres dan merupakan konsekuensi bagi individu dan organisasi. Karena persepsi ini individu akan memiliki reaksi yang mungkin berbeda atas *stressors*.

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam. Kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat relaks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif (Handoko, 2001).

Stres kerja memiliki banyak reaksi yang berbeda pada setiap individu. Stres yang dirasakan menggambarkan persepsi keseluruhan seorang individu mengenai bagaimana berbagai *stressors* mempengaruhi kehidupannya. Individu tidak mengalami tingkat stres yang sama atau

menunjukkan hasil yang serupa untuk suatu jenis *stressors* tertentu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan situasi *Job instability* akan menimbulkan stres dalam pekerjaan mereka, mengurangi komitmen mereka kepada organisasi, bahkan mempengaruhi cara kerja mereka keterlibatan kerja dan kinerja (Cuyang, 2009).

Oleh karena itu, setiap karyawan dituntut melaksanakan tugas sesuai persyaratan-persyaratan tertentu, baik kualitas dan kuantitas. Pencapaian tugas sesuai dengan persyaratan disebut kinerja. Dalam hal ini seseorang dikatakan mempunyai kinerja yang baik apabila mematuhi aturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan, dapat melaksanakan tugasnya tanpa kesalahan, dan ketepatan dalam menjalankan tugas (Simamora, 2004).

Individu-individu yang terlibat dalam organisasi memiliki banyak aspek yang dapat memberi kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi yang meliputi pengetahuan pengalaman, keterampilan, kepribadian, perasaan dan kemauan yang berbeda-beda dan aspek tersebut dapat menciptakan suatu perilaku. Di mana perilaku manusia dapat dipelajari di dalam lingkungan kerjanya dan di dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Manusia juga dipelajari dalam interaksinya dengan pekerjaannya. Lingkungan fisiknya dan dengan lingkungan sosial pekerjaannya dimana hal tersebut merupakan suatu hubungan timbal balik dan saling mempengaruhi (Munandar, 2001).

Untuk mempertahankan organisasinya maka semua perbankan perlu memperhatikan kebutuhan karyawannya yaitu memperhatikan penyebab stres akibat *Job instability* yang pada penelitian ini adalah terjadinya krisis keuangan global. Stres yang timbul akibat perasaan terancam akan kehilangan pekerjaan, penurunan gaji dan pengembangan karir di masa depan tentu saja akan mempengaruhi perilaku para karyawan. Seperti pernyataan Ouyang (2009) bahwa dengan adanya krisis keuangan yang dimulai pada tahun 2008 banyak tenaga pelayanan Perbankan kehilangan kepercayaan dan bahkan mempengaruhi pekerjaan mereka, keterlibatan kerja dan kinerja mereka.

Kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh perasaan ketidaknyamanan karena perubahan organisasi secara signifikan lebih rendah daripada karyawan yang kurang menunjukkan kecenderungan terhadap perasaan seperti itu (Johnson et al, 1984 dalam Ouyang, 2009). Sehingga penting untuk para supervisor dari lembaga perbankan untuk mencari penyebab stres kemudian bagaimana menghadapi stres kerja dari

staf mereka dan merumuskan keputusan manajemen terbaik untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan kinerja karyawan yang tinggi tentu akan membawa kinerja perusahaan menjadi meningkat.

Penelitian ini berusaha menguji pengaruh *Job instability* terhadap stres dan kinerja karyawan dan untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Job instability

Job instability mengandung dua konstruk, yaitu beratnya ancaman dan ketidakberdayaan Operasionalisasi perkalian yang menunjukkan ketidakamanan pekerjaan(beratnya ancaman) x (tidak berdayaan untuk menolak), dimana beratnya tingkat ancaman terdiri dari ancaman terhadap pekerjaan dan ancaman terhadap kelangsungan kerja (Greenhalg dan Rosablat 1984 dalam Ouyang, 2009).

Job instability adalah perkiraan subjektif seseorang akan kehilangan pekerjaan, yang didasarkan pada situasi objektif(Mauno, Kinnunen, Makingangas dan Natti, 2005 dalam Ouyang, 2009).

Hartley et al. (1991 dalam Sverke dan Hellgren, 2002) menyatakan bahwa *Job instability* dilihat sebagai kesenjangan antara tingkat security yang dialami seseorang dengan tingkat security yang diperolehnya.

Greenhalg dan Rosenblatt (1984 dalam Sverke dan Hellgren, 2002) menyatakan bahwa *Job instability* dilihat sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan keberlanjutan yang diinginkan dalam situasi yang terancam.

Menurut Isaksson, Pettersson and Hellgren (1998 dalam Ouyang, 2009) mengembangkan pengertian *Job instability* dengan pemikiran bahwa ada kerugian kuantitatif dan kualitatif terhadap tampilan kerja. Ketidakamanan pekerjaan secara kuantitatif berkaitan dengan ancaman kehilangan pekerjaan itu sendiri sementara ketidakamanan secara kualitatif mengacu pada ancaman atau ketidakpastian, hilangnya tampilan dan nilai-nilai kerja yang penting, seperti halnya promosi, kenaikan gaji dan pengembangan karir di masa depan.

Menurut Jacobson (1991 dalam Ouyang, 2009) tujuan tersedianya isyarat dalam lingkungan dapat dirasakan oleh individu sebagai ancaman terhadapnya atas posisi dan atau pekerjaan yang sekarang. Isyarat lingkungan ini dapat mencakup hal-hal seperti restrukturisasi PHK dan perampingan.

Johnson (1984 dalam Ouyang, 2009) menemukan bahwa kinerja diantara individu yang (dipengaruhi oleh perasaan atas ketidakamanan

pekerjaan karena perubahan organisasi secara signifikan lebih rendah daripada individu yang kurang menunjukkan kecenderungan terhadap perasaan seperti itu. Sehingga *Job instability* ini menyebabkan timbulnya stres menurunnya keterlibatan kerja dan menurunnya kinerja.

Stres Kerja

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja x mereka Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental (Handoko, 2001).

Stres adalah suatu respons yang adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2005).

Stres merupakan kondisi dinamik yang di dalamnya individu mengalami peluang, kendala (constraints) atau tuntutan (demands) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting(Robbins, 2006).

Stres merupakan bentuk interaksi antara individu dengan lingkungannya yang dinilai individu sebagai sesuatu yang membebani atau melampaui kemampuan yang dimilikinya, serta mengancam kesejahteraannya. Dengan kata lain, stres merupakan fenomena individual dan menunjukkan respons individu terhadap tuntutan lingkungan (Lazarus, 1984 dalam Lubis, 2009).

Stres kerja sendiri adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simpton antara lain emosi tidak stabil perasaan tidak senang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2005).

Stres kerja dapat didefinisikan sebagai suatu kesadaran disfungsi karyawan atau perasaan pribadi sebagai akibat kondisi atau kejadian yang dirasakan di tempat kerja, dan reaksi psikologis dan fisiologis karyawan yang disebabkan oleh ketidaknyamanan, tidak diinginkan, atau ancaman di lingkungan tempat kerja langsung karyawan (Montgomery, 1996 dalam Ouyang, 2009)

Stres kerja adalah suatu keadaan yang tidak menyenangkan dan mengganggu pelaksanaan tugas dan kinerja individu yang tercipta karena segala tuntutan, perubahan dan beban yang ada dalam pekerjaan dan perusahaan (Rahardjo 2004).

Stres kerja merupakan stres yang timbul dari beban kerja yang berlebihan dan berbagai tekanan waktu dari tempat kerja seperti pekerjaan pekerjaan yang dikejar deadline. Stres kerja dapat muncul dari interaksi individu dengan pekerjaan yang dicirikan dengan perubahan-perubahan di dalam individu tersebut yang mendorongnya dari fungsi normal (Luthan, 1998 dalam Assegaf 2005).

Gejala-gejala dari stres kerja tampak dari tiga hal, yaitu a) gejala fisik antara lain adalah sakit kepala, kesulitan tidur, penurunan nafsu makan penurunan gairah seksual, jantung berdebar, mudah lelah, gangguan pernafasan nyeri otot, nyeri punggung dan sebagainya; b) gejala psikis yang tampak seperti mudah tersinggung dan marah, mudah cemas, mengurung diri, tersisihkan dan merasa sendiri, kehilangan motivasi, spontanitas, kreativitas dan semangat hidup, menurunnya rasa percaya diri merasa jenuh; c) gejala perilaku yang ditunjukkan adalah sering datang terlambat, malas bekerja, penurunan produktifitas dan memburuknya hubungan dengan keluarga dan rekan kerja (Assegaf, 2005).

Gejala-gejala stres mencakup mental, sosial dan fisik. Hal hal ini meliputi kelelahilni kehilangan atau meningkatnya nafsu makan, sakit kepala, sering menangis, sulit tidur atau tidur berlebihan, perasaan was was, nustasi, atau kelesuan dapat muncul bersamaan dengan lies (Kreiter, 2005).

Kinerja

Kinerja adalah ukuran tingkat pekerjaan dalam pencapaian bisnis dan tujuan sosial dan tanggung jawab dari perspektif pihak yang menilai (Hersey dan Blanchard, 1993 dalam Ouyang, 2009).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan (Mangku 2005).

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2005) ada 2, yaitu a) faktor individu konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi yaitu kecerdasan pikiran dan kecerdasan emosional b) Faktor lingkungan, Faktor yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja menantang, pola kerja komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja

harmonis, iklim kerja repek, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang memadai.

Timple (dalam Mangkunegara, 2005) terdapat 2 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu a) faktor internal adalah faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang; b) faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan.

Menurut Simamora Mangkunegara 2005) kinerja karyawan dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu: a) faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi, b) faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran, motivasi; c) faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan. struktur, job desain.

Hipotesis

1. Diduga *Job instability* berpengaruh negatif terhadap kinerja.
2. Diduga *Job instability* berpengaruh positif terhadap stres kerja.
3. Diduga stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah konklusif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal, karen riset kausal digunakan untuk mendapatkan bukti hubungan sebab-akibat (hubungan kausal) (Maholtra, 2005)

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan layanan Perbankan umum yang menempati 10 peringkat Bank umum berdasarkan asset (Bank Rating based on Assets yang ada di Surabaya (Data SPI Februari 2010) Sebanyak 50 orang masing-masing 5 orang untuk setiap Bank. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan metode survey dan semua populasi dijadikan obyek penelitian, atau dengan kata lain semua populasi dijadikan responden, ini dikarenakan jumlah populasi atau responden yang akan diteliti jumlahnya dibawah 100 responden sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Adapun definisi operasional variabel yang digunakan sebagai pengumpulan data adalah:

1. *Job instability* ditunjukkan dengan adanya perasaan tidak nyaman dan takut akan kehilangan pekerjaan, yang didasarkan pada situasi objektif. Indikator yang kehilangan digunakan meliputi promosi, pekerjaan, kecilnya peluang kecilnya peluang kenaikan

- gaji dan pengembangan karir di masa depan tidak jelas.
2. Stres kerja ditunjukkan dengan perasaan yang terganggu atas kejadian yang dirasakan, dan reaksi psikologis dan fisiologis karyawan yang disebabkan oleh ketidaknyamanan ditempat kerja. Indikator yang digunakan meliputi sakit kepala kesulitan tidur, penurunan nafsu makan, jantung berdebar dan mudah lelah.
 - 4.
 3. Kinerja karyawan ditunjukkan dengan adanya hasil kerja baik kualitas maupun uantitas yang dicapai karyawan dalam periode waktu dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Indikator yang digunakan adalah hasil pekerjaan, perilaku dalam bekerja dan efisiensi pekerjaan.

Tabel 1. Kisi-kisi kuesioner penelitian

No	Variabel	Indikator	No. Item
1	<i>Job Instability</i>	a. Kehilangan pekerjaan b. Kecilnya peluang promosi c. Kecilnya peluang kenaikan gaji d. Ketidakjelasan dalam pengembangan karir di masa depan	1,2,3 4,5,6 7,8 9,10
2	Stress Kerja	a. Sakit kepala b. Kesulitan tidur c. Penurunan nafsu makan d. Jantung berdebar e. Mudah lelah	11,12 13,14 15,16 17,18 19,20
4	Kinerja	a. Hasil pekerjaan b. Perilaku dalam bekerja c. Efisiensi pekerjaan	35,36 37,38,39,40,41 42,43

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data profil responden yang diperoleh penulis, responden laki-laki sebanyak 17 orang (48,57%), dan responden perempuan sebanyak 18 orang (51,43%) Prosentase masa kerja antara 1 hingga 2 tahun sebanyak 12 orang (34,28%). Latar belakang pendidikan terakhir responden dominan S 1 sebanyak 35 orang (100%).

Berdasarkan *outer loading* untuk variabel *job instability*, diketahui bahwa indikator x2, x3, x7, x8 dan x 10 memiliki nilai loading lebih kecil dari 0,5 sehingga indikator tersebut berdasarkan analisa outer model belum memenuhi validitas konvergen. Artinya, belum baik dalam mengukur variabel *Job instability*. Pada variabel stres kerja

diketahui bahwa indikator z 1, z 5, z 6 dan z 9 memiliki nilai loading lebih kecil dari 0,5 sehingga indikator tersebut berdasarkan analisa outer model belum memenuhi validitas konvergen. Artinya, belum baik dalam mengukur variabel stres kerja. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada indikator kinerja, y5 dan y8 memiliki nilai loading lebih kecil dari 0,5 sehingga indikator tersebut berdasarkan analisa outer model belum memenuhi validitas konvergen. Artinya, belum baik dalam mengukur variabel kinerja. Jadi, indikator-indikator yang belum baik dalam mengukur variabel penelitian (tidak memenuhi convergent validity) perlu dieliminasi dan dilakukan pengujian convergent validity terhadap sisa indikator yang ada.

Tabel 2. Nilai *Outer loading* Variabel Penelitian

Indikator	Job Instability	Stress Kerja	Kinerja Karyawan
X1	0,826		
X10	0,080		
X2	0,025		
X3	-0,034		
X4	0,685		
X5	0,820		
X6	0,845		
X7	-0,159		
X8	-0,164		
X9	0,712		
Y1			0,546
Y2			0,867
Y3			0,665
Y4			0,688
Y5			0,398
Y6			0,746
Y7			0,632
Y8			0,497
Y9			0,598
z.1		-0,172	
z.10		0,590	

Tabel 3. Nilai *Outer loading* Variabel Penelitian (putaran 2)

Indikator	Job Instability	Stress Kerja	Kinerja Karyawan
X1	0,902		
X4	0,749		
X5	0,853		
X6	0,888		
X9	0,762		
Y1			0,562
Y2			0,873
Y3			0,653
Y4			0,679
Y6			0,756
Y7			0,633
Y9			0,586
z.10		0,595	
z.2		0,587	
z.3		0,831	
z.4		0,821	
z.7		0,818	
z.8		0,706	

Berdasarkan *outer loading* variabel *Job instability*, stres kerja, dan kinerja setelah eliminasi ternyata semuanya memiliki nilai loading yang lebih besar dari 0,5 sehingga indikator-indikator tersebut sesuai analisa outer model sudah memenuhi validitas konvergen Artinya, sudah baik dalam mengukur variabel *Job instability*, stres kerja, dan kinerja sehingga indikator-indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel *Job instability*, stres kerja, dan kinerja.

Dari tabel 4 merupakan hasil pengujian discriminant validity dengan melihat nilai akar average variance extracted (AVE) untuk setiap konstruk dan membandingkannya dengan korelasi antar konstruk.

Model memiliki discriminant validity yang baik, jika akar AVE untuk setiap konstruk dalam

model lebih tinggi dari korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya.

Hasil perhitungan akar AVE pada variabel *job instability* adalah 0,833, sementara korelasi antara *Job instability* dengan kinerja dan stres kerja masing-masing adalah 0,527 dan 0,281. Nilai korelasi tersebut lebih kecil jika dibandingkan dengan akar AVE *Job instability* Jadi, dapat disimpulkan bahwa konstruk *Job instability* sudah memiliki discriminant validity yang baik.

Hasil perhitungan akar AVE pada variabel stres kerja adalah 0,734, sementara korelasi antara stres kerja dengan kinerja adalah 0,512. Nilai korelasi tersebut lebih kecil jika dibandingkan dengan akar AVE variabel stres kerja maka dapat disimpulkan bahwa konstruk stres kerja sudah diri memiliki discriminant validity yang baik.

Tabel 4. Average Variance Extracted (AVE) dan Korelasi Antar Konstruk

	Average Variance Extracted (AVE)	Akar AVE	Korelasi antar Konstruk	
Job Instability	0,694	0,833		
Stress Kerja	0,539	0,734	Stress Kerja; Job Instability	0,281
Kinerja	0,469	0,685	Kinerja; Job Instability	-0,527
			Kinerja; Stress Kerja	0,512

Composite reliability (tabel 5) menguji nilai reliabilitas antara kelompok indikator dari konstruk yang membentuknya. *Composite reliability* adalah baik jika menunjukkan nilai diatas 0,70 Berdasarkan tabel *Composite*

reliability, tampak bahwa tingkat reliabilitas untuk semua variabel lebih besar dari 0,70.

Hasil uji *goodness of fit* (inner model) pada tabel 6 diperoleh nilai koefisien determinasi (R) untuk variabel stres kerja adalah 0,079 dan variabel kinerja memiliki R sebesar 0,421.

Tabel 5. Hasil Composite reliability

	Composite reliability
Job Instability	0,919
Stress Kerja	0,873
Kinerja Karyawan	0,858

Sumber : data primer, diolah

Tabel 6. Nilai R-square Model

Variabel Terikat	R-square
Stress Kerja	0,079
Kinerja Karyawan	0,421

Tabel 7. Hasil inner weights

Jalur	Original sample estimate	Mean of sub samples	Standard deviation	t-statistic
Job Instability -> Stress Kerja	0,281	0,313	0,118	2,376
Job Instability -> Kinerja	-0,416	-0,426	0,110	3,775
Stress Kerja -> Kinerja	-0,395	-0,413	0,058	6,774

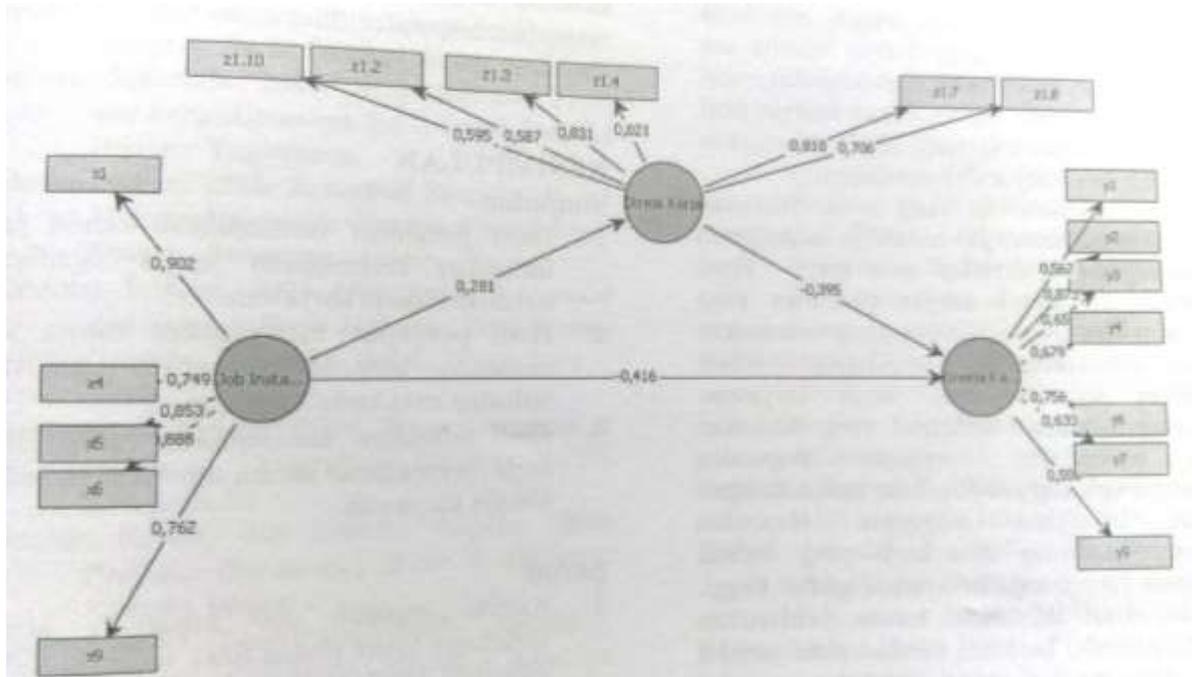
Sumber : output SmartPLS

Hasil estimasi inner weight untuk hubungan antara *Job instability* dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai path sebesar -0,416 dengan nilai t-statistics sebesar 3,775 dimana besar dari 2, menunjukkan pengaruh *Job instability* terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Pengaruh yang dihasilkan adalah pengaruh negatif yang artinya terdapat hubungan yang berlawanan antara *Job instability* dengan kinerja karyawan, semakin tinggi *Job instability* maka akan semakin rendah kinerjanya.

Hasil estimasi inner weight untuk hubungan antara *Job instability* dengan stres kerja menunjukkan nilai path sebesar 0,281 nilai T-statistics sebesar 2,376, dimana nilai tersebut lebih besar dari 2. Hal ini, menunjukkan pengaruh *Job instability* terhadap stres kerja adalah signifikan. Pengaruh yang dihasilkan adalah pengaruh positif yang artinya terdapat hubungan yang searah antara *Job instability* dengan stres kerja. Semakin tinggi *Job instability* maka akan semakin tinggi juga stres kerjanya.

Hasil estimasi inner weight untuk hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai path sebesar -0,395 dengan nilai T-statistics sebesar 6,774, dimana nilai tersebut lebih besar dari 2, hal ini menunjukkan pengaruh stres kerja terhadap kinerja adalah

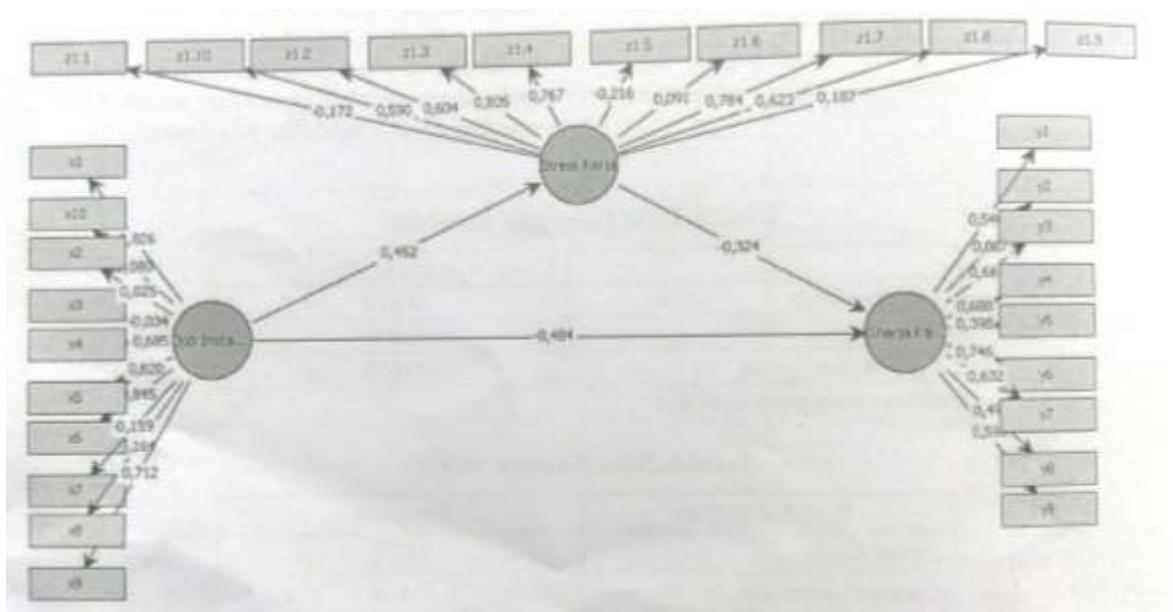
signifikan. Pengaruh yang dihasilkan adalah pengaruh negatif yang artinya terdapat hubungan yang berlawanan antara stress kerja dengan kinerja. Semakin tinggi Stress kerja maka semakin rendah kinerjanya. Hal atas dapat diperjelas dengan diagram path sebagai berikut:



Gambar 2 Hasil Path Diagram (Awal)

Hasil deskripsi dari gambar 2 menunjukkan hasil analisa path pada inner model. Jika hasil estimasi inner weight maka pengaruhnya negative/berlawanan dan jika hasil estimasi inner weight maka pengaruhnya positif/searah. Hubungan antara variabel *Job instability* terhadap -0,484 kinerja dengan nilai path sebesar (berlawanan), variabel *Job instability* terhadap stres kerja dengan nilai path sebesar 0,452 (searah), variabel stres kerja terhadap kinerja dengan nilai path sebesar -0,324 (berlawanan).

Berdasarkan nilai *outer loading*, jika nilai dari setiap item pernyataan 0,5 maka harus dieliminasi karena belum memenuhi convergent validity. Pada variabel *Job instability* terdapat 5 item pernyataan (x2, x3, x7, x8 dan x10) yang nilainya 0,5. Pada variabel stres kerja terdapat 4 item pernyataan (z1.1, z1.5, z1.6 an z 1.9) yang nilainya 0,5. Dan pada variabel kinerja terdapat 2 item pernyataan (y5 dan y8) yang nilainya <0,5. Sehingga item pernyataan dari setiap variabel yang nilainya < 0,5 di eliminasi.



Gambar 3 Hasil Path Diagram (valid)

Setelah dilakukan eliminasi dan dilakukan pengujian ulang convergent validity terhadap sisa indikator yang ada hasil path diagram menjadi seperti gambar 4.2, sehingga item pernyataan dari *Job instability* yang memenuhi convergent validity adalah x1, x4, x5, x6 dan x9, item pernyataan dari stres kerja yang memenuhi convergent validity adalah z1.2, z1.3, z1.4, z1.7, z1.8 dan z1.10, item pernyataan dari kinerja yang memenuhi convergent validity adalah y1, y2, y3, y4, y6, y7 dan y9.

Hubungan antara variabel *Job instability* dengan kinerja memiliki nilai sebesar (berlawanan), variabel *Job instability* dengan stres kerja memiliki nilai path sebesar 0,281 (searah) dan variabel stres kerja terhadap kinerja dengan nilai path sebesar -0,395 (berlawanan).

Pengaruh *Job instability* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa *Job instability* terbentuk dari empat indikator antara lain kehilangan pekerjaan, kecilnya peluang promosi, kecilnya kenaikan gaji, dan pengembangan karir di masa depan tidak jelas.

Berdasarkan distribusi jawab responden didapatkan bahwa indikator kecilnya peluang promosi memperoleh nilai rata-rata tertinggi dari indikator yang membentuk *Job instability* lainnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa indikator kecilnya peluang promosi lebih kuat dalam membentuk *Job instability* dibandingkan indikator yang lainnya. Hal ini menunjukkan

bahwa karyawan mengalami rasa takut dan ketidaknyamanan karena khawatir akan tertundanya promosi jabatan semenjak terjadinya krisis global.

Pengaruh *Job instability* terhadap kinerja karyawan yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah pengaruh negatif yang artinya terdapat hubungan yang berlawanan antara *Job instability* dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa apabila *Job instability* meningkat, maka kinerja karyawan akan menurun. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Ouyang (2009). Hal ini juga didukung dengan teori menurut Johnson et al (1984, dalam Ouyang, 2009) yang menemukan bahwa kinerja individu yang dipengaruhi oleh perasaan ketidaknyamanan karena perubahan organisasi secara signifikan lebih rendah daripada individu yang kurang menunjukkan kecenderungan terhadap perasaan seperti itu. Karena *Job instability* yang dirasakan responden rendah maka kinerja karyawan masih tetap tinggi. Sehingga, dalam penelitian ini pengaruh *Job instability* terhadap kinerja karyawan signifikan.

Pengaruh *Job instability* Terhadap Stres Kerja Karyawan

Pengaruh *Job instability* terhadap stres kerja karyawan yang dihasilkan adalah pengaruh positif yang artinya terdapat hubungan yang searah antara *Job instability* dengan stres kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa apabila *Job instability* meningkat, maka stres kerja karyawan

akan ikut meningkat. Hal ini sesuai dengan teori Probb's (2002 dalam Ouyang, 2009) menegaskan bahwa *Job instability* adalah stres kerja.

Berdasarkan uji yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa *Job instability* berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ouyang (2009) yang menemukan bahwa *Job instability* berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja karyawan. Berdasarkan analisis deskriptif yang dilakukan untuk mengetahui tanggapan responden dilapangan terhadap *Job instability* masuk kategori rendah sedangkan tanggapan responden dilapangan terhadap stres kerja yang dialami karyawan karena terjadinya krisis global tinggi. Hal ini dapat dijelaskan karena berdasarkan perhitungan nilai koefisien korelasi pada variabel Stres Kerja tingkat variasi perubahan variabel Stres Kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel *Job instability* adalah sebesar 7,9%. Berarti stres kerja yang dialami oleh karyawan layanan Perbankan umum di Surabaya di pengaruhi paling besar oleh faktor di luar *Job instability*. Hal ini sesuai dengan teori Sverke et.al, (2004 dalam Ouyang, 2009) yang berpendapat bahwa *Job instability* dapat dikonseptualisasikan sebagai sebuah persepsi yang memiliki nilai prediktif sebagai penyebab stres.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dihasilkan adalah pengaruh negatif yang artinya terdapat hubungan yang berlawanan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa apabila stres kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan menurun. Hal ini sesuai dengan teori Ouyang (2009) yang mengemukakan bahwa karyawan dengan adanya *job instability* yang berdampak menimbulkan stres dalam pekerjaan mereka, telah mengurangi komitmen mereka kepada organisasi, bahkan mempengaruhi cara kerja mereka, keterlibatan kerja dan kinerja.

Berdasarkan uji yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ouyang 009 yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Berdasarkan analisis deskriptif yang dilakukan untuk mengetahui tanggapan responden dilapangan terhadap stres kerja masuk kategori tinggi dan erja job tanggapan responden dilapangan terhadap kinerja karyawan masuk kategori tinggi.

KESIMPULAN

Simpulan

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Job instability* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Job instability* berpengaruh secara signifikan wan terhadap stres kerja karyawan.
3. Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres nden kerja berpengaruh secara signifikan terhadap egori kinerja karyawan.

Saran

1. Karena masalah *Job instability* akibat arkan terjadinya krisis global tidak mungkin untuk riabel dihindari, pihak manajemen diharapkan dapat riabel mengurangi timbulnya rasa ketidakstabilan riabel akibat adanya krisis keuangan yang stres menimbulkan ketidaknyamanan dan ketakutan akan kehilangan pekerjaan, paling kecilnya peluang promosi, kecilnya peluang al ini kenaikan gaji dan pengembangan karir dalam dimasa depan.
2. Pihak manajemen diharapkan dapat bagai mengurangi timbulnya stres kerja karena diktif adanya *Job instability* dengan cara membantu para karyawan untuk memperbaiki kemampuan mereka dalam menghadapi stres, komunikasi lebih baik baik agar bisa yang bisa memperbaiki pemahaman karyawan terhadap situasi-situasi stres. Selain itu, pelayanan konseling merupakan cara paling efektif untuk membantu para karyawan menghadapi stres. Program-program pelatihan juga dapat diselenggarakan untuk mengembangkan ketrampilan dan sikap karyawan dalam menangani stress.
3. Pihak manajemen diharapkan dapat mengontrol reaksi stres kerja karyawan setiap waktu, merumuskan keputusan manajemen terbaik dan memperbaiki kinerja perusahaan.

DAFTAR ACUAN

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi, Jakarta: Rineka Cipta.
- Assegaf, Yasmin Umar. 2005. Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Akuntan Publik dan Akuntan Pemerintah di Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2005). (online) (<http://www.google.com>, diakses pada 20 Oktober 2009).

- Azwar, Saifuddin. 2007. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*, Edisi kedua. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2008. *Structural Equation Model Metode Alternatife Dengan Partial Least Square*. Semarang: Undip.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta BPFE.
- Imansyah, M. Handry. 2009. *Krisis Keuangan di Indonesia*. Yogyakarta Elex Media Komputindo.
- Kreitner, Robert, dan Kinicki, Angelo. *Perilaku organisasi*, Buku 1. Jakarta
- Lubis, Salemba Empat. *Depresi Na 2009. Tinjauan Psikologis*. Jakarta Kencana Prenada media Group
- Maholtra, Naresh K. 2005. *Riset Pemasaran Pendekatan Terapan, Terjemahan*, Edisi keempat, Jilid 1. Jakarta Indeks
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu 2005 *Perilaku dan Budaya Organisasi Bandung Revika Aditama*.
-2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Revika Aditama.
- Munandar, Ashar S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Ouyang, Yenhui. 2009. *The Mediating Effects of Job Stress and Job Involvement Under Job instability Banking Service Personnel of Taiwan as an Example*. (online) (www.eurojournals.com/imib_11_02.pdf diakses pada 3 Oktober 2009).
- Purna, Hamidi, dan Prima. 2009. *Pengaruh Krisis Keuangan Global terhadap Sektor Finansial di Indonesia*. (online) (http://www.setneg.go.id/index.php?option=com_content&task=view&id=3623&Itemid=29, diakses 15 Oktober 2009).
- Rahardjo, Wahyu. 2004. *Kontribusi Hardiness dan Self-Efficacy Terhadap Stres Kerja* (Studi Pada Perawat RSUP DR. Soeradji Tirtonegara Klaten) (online). (http://repository.gunadarma.ac.id:8000/1482/1/Kommit2004_psikologi_006.pdf diakses pada 20 Oktober 2009)
- Rangkuti, F. 2004. *The Power of Brand Teknik mengelola Brand Equity dan Strategi Pengembangan Merek Plus Analisis kasus dengan SPSS*. Jakarta Gramedia.
- Riduwan dan Kuncoro, Engkos Achmad. 2007 *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur(Path analysis)*. Bandung Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Indonesia. Jakarta Indeks.
- Ruky, Achmad S 2006 *Penggajian dan Karyawan untuk Pengupahan Perusahaan*. Jakarta Revika Aditama.
- Shahu, Rashmi. 2008. *Effect of Job stress and job Satisfaction on Performance: An Empirical Study*. (online) (http://globianz.appspot.com/vol2i2/Paper_09.pdf diakses 20 Oktober 2009)
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3. Yogyakarta STIE YKPN.
- Statistik Perbankan Indonesia 2010. (online) (http://www.bi.go.id/web/id/Statistik/Statistik+Perbankan/Statistik+Perbankan+Indonesia/spi_0210.htm diakses 19 April 2010)
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Tim Penyusun. 2006. *Panduan Penulisan dan Penilaian Skripsi*. Surabaya Universitas Negeri Surabaya Press.
- Sverke, Magnus dan Hellgren, Johnny. 2002. *The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium*. *Applied Psychology An International Review*, 51 (1), 23-42.