

PENGARUH KETIDAKSTABILAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KETERLIBATAN KERJA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA

Nouviani Aulia Putri

STIE Indonesia Banking School

Email : Novianiauliaptr@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job instability and work stress on job involvement and its implications for the study performance of employees of the commercial division and financial division of PT. PLN (Persero) Distribution of Jakarta Raya.

Data collection techniques using questionnaires and using 25 statement indicators using a Likert scale 1-6. The sample used in this study were 72 permanent employees of PT. PLN (Persero) Distribution of Jakarta Raya in the commercial and financial divisions that have worked for more than 1 year and have met the criteria used by the research. Data analysis in this study uses Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM)

Based on the research results can be described as follows: 1) Job Instability has no positive effect on Performance, 2) Job Instability has no positive effect on Job Involvement, 3) Job instability proved to have a positive and significant influence on Job Stress, 4) Job stress has no positive effect on Job Involvement, 5) Job Involvement proved to have a positive and significant influence on Performance, 6) Job Stress has no positive effect on Performance

Keywords: *Job Instability, Job Stress, Job Involvement, Job Performance*

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

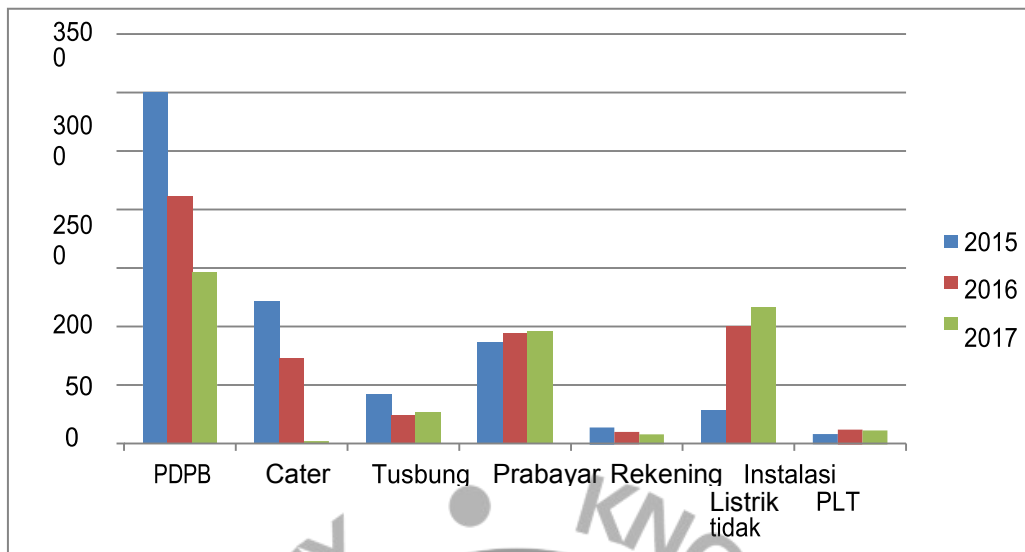
Salah satu perusahaan BUMN yang bergerak disektor kelistrikan negara dan menjadi perusahaan monopoli di Indonesia adalah PT PLN(Persero). PT. PLN(Persero) adalah sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia untuk menyelenggarakan usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai serta memupuk keuntungan dan melaksanakan penugasan pemerintah di bidang ketenagalistrikan dalam rangka menunjang pembangunan perusahaan yang mulai meningkat (www.bumn.go.id).

Jakarta merupakan Ibu Kota Republik Indonesia yang memiliki jumlah penduduk sebesar 10.177.924 juta jiwa pada tahun 2015 (Badan Pusat Statistik,2015). Jumlah penduduk tersebut memiliki kebutuhan listrik yang banyak, saat ini listrik tidak hanya ada di kota besar saja melainkan daerah pelosok desa juga menggunakan listrik. Listrik adalah kebutuhan utama rakyat Indonesia, tanpa listrik roda ekonomi di Indonesia bisa macet total.

Bertambahnya penduduk setiap tahun kebutuhan akan listrik pun terus meningkat di kelompok rumah tangga dan bisnis sebagai kehidupan sehari-hari tidak jauh dari kebutuhan akan listrik. Sejalan dengan meningkatnya pertumbuhan ekonomi dan jumlah penduduk, kebutuhan akan energi listrik di Indonesia meningkat dengan pesat. Kehidupan sehari-hari tidak jarang mengalami gangguan atau hal-hal yang tidak diinginkan terkait pemakaian listrik. (www.finance.detik.com)

PT. PLN(Persero) Distribusi Jakarta Raya menjadi salah satu pusat penanganan *call center* yang menampung segala keluhan yang diterima dari masyarakat untuk pelanggan seluruh daerah

Jakarta. Untuk menyampaikan keluhan tersebut masyarakat atau pelanggan PLN dapat menghubungi call centre PLN dengan cara menghubungi *call centre* 123.



Gambar 1.1 Keluhan yang Diterima PT PLN (2015-2017)

Berdasarkan gambar 1.2 naik turunnya keluhan yang diterima oleh PT. PLN(Persero) Distribusi Jakarta Raya berdampak adanya stres yang dirasakan oleh karyawan akibat dari adanya keluhan yang datang dari masyarakat sekitar. Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh setiap pekerja. Stres di tempat kerja menjadi masalah serius di dalam perusahaan karena dapat menurunkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Mereka mengalami stres kerja karena pengaruh dari pekerjaan itu sendiri maupun lingkungan di tempat kerja (Widianti, Amboningtyas, Rakanita, & Warso, 2011).

Berdasarkan fenomena diatas, peneliti mengambil objek yaitu karyawan pada divisi niaga dan divisi keuangan yang bekerja di PT.PLN(Persero) Distribusi Jakarta Raya. Peneliti ingin meneliti kinerja karyawan setelah adanya keluhan keluhan dari masyarakat. Penelitian ini dapat mengetahui secara mendalam tentang “Pengaruh Ketidakstabilan Kerja dan Stres kerja terhadap Keterlibatan Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja karyawan PT.PLN(Persero) Distribusi Jakarta Raya”

1.2 Rumusan Permasalahan

1. Apakah ketidakstabilan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. PLN(Persero) Distribusi Jakarta Raya?
2. Apakah ketidakstabilan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap keterlibatan kerja karyawan PT. PLN(Persero) Distribusi Jakarta Raya?
3. Apakah ketidakstabilan kerja memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja karyawan PT. PLN(persero) Distribusi Jakarta Raya?
4. Apakah stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap keterlibatan kerja karyawan PT. PLN(persero) Distribusi Jakarta Raya?
5. Apakah keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. PLN(Persero) Distribusi Jakarta Raya?
6. Apakah stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. PLN(Persero) Distribusi Jakarta Raya?

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Ketidakstabilan Kerja

Ketidakstabilan kerja adalah keresahan kerja mengandung ketidakpastian tentang prospek masa depan pekerjaan saat ini atau ketidakpastian tentang potensi sifat pekerjaan sekarang (Sverke, Hellgren, & Näswall, 2002). Ketidakstabilan pekerjaan memiliki konsekuensi yang lebih langsung dan jelas, konsekuensi ini dapat mengubah sikap individu dan dapat menyebabkan berbagai konsekuensi jangka panjang terkait yang mempengaruhi kesehatan fisik dan psikologis seseorang (Sverke et al., 2000). Sverke & Hellgren (2002) mendukung dengan mengatakan beberapa aspek ketidakamanan kerja mungkin memiliki konsekuensi yang berbeda atau setidaknya terkait secara diferensial dengan hasil potensial seperti sikap terkait pekerjaan, kinerja pekerjaan, kesehatan fisik, kesehatan mental, dan gejala stres akibat kerja.

2.1.2 Stres Kerja

Stres pekerjaan umumnya didefinisikan dalam literatur sebagai perasaan karyawan terkait pekerjaan kekerasan, ketegangan, kecemasan, frustrasi, kekhawatiran, kelelahan emosional, dan kesusahan (Armstrong & Griffin, 2004). Sementara itu, dikemukakan oleh (Daft, 2006) bahwa stres akan selalu mengikuti seseorang dalam menjalani aktivitas sehari-hari. Perspektif orang biasa, stres merupakan sesuatu yang tidak menyenangkan atau dapat menggangukannya. Respon seorang individu terhadap *stressor* tergantung pada kepribadian, sumber-sumber daya yang ada untuk membantu mereka mengatasi, dan konteks dimana stres terjadi.

2.1.3 Keterlibatan Kerja

Ouyang (2009) menyatakan bahwa keterlibatan kerja adalah tingkat di mana secara psikologis pegawai mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya dan memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang penting dari citra dirinya secara keseluruhan. Sukri, Asogan, & Waemustafa, (2015) mendefinisikan keterlibatan pekerjaan yang menyebabkan karyawan atau individu untuk menghabiskan lebih banyak waktu yang menimbulkan kesulitan dalam mengajukan harapan akan peran lain dalam organisasi. Keterlibatan kerja mengacu sebagai sumber utama dari komitmen organisasional, motivasi dan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja pekerjaan karyawan.

2.1.4 Kinerja

Brahmasari (2004) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk kuantitatif, kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai syarat-syarat pekerjaan, dimana suatu pekerjaan dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut (Susanto, 2016).

2.2 Kerangka Konseptual

2.3.1 Keterkaitan antara Ketidakstabilan Kerja Terhadap Kinerja

Greenhalgh & Rosenblatt (1984), menyatakan bahwa ketidakstabilan pekerjaan adalah persepsi tentang kurangnya kekuatan untuk tetap bekerja dalam situasi yang sulit. Ketidakstabilan pekerjaan berisi dua konstruksi, yaitu tingkat keparahan ancaman dan ketidakberdayaan.

Adhian Nugraha (2010), menyatakan ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, hal ini menyatakan semakin tinggi ketidakamanan kerja pada karyawan maka semakin rendah kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah ketidakamanan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Greenhalgh & Rosenblatt (1984), mengatakan adanya ketidakamanan kerja dalam diri seseorang ternyata berdampak pada produktivitas tenaga kerja maupun perusahaan sehingga

karyawan merasa tidak aman akan berpengaruh pada kinerjanya dan secara keseluruhan akan mempengaruhi kinerja perusahaan (Ouyang, 2009).

Maka berdasarkan dari tinjauan literatur, hipotesis yang diajukan adalah :

Ho1: Ketidakstabilan kerja tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja

Ha1: Ketidakstabilan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja

2.3.2 Keterkaitan antara Ketidakstabilan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja

Jacobson (1991) berpendapat bahwa isyarat yang tersedia di lingkungan dapat dilihat oleh individu sebagai ancaman terhadap pekerjaan atau jabatannya saat ini. Isyarat lingkungan ini bisa mencakup hal-hal seperti restrukturisasi, pengurangan dan perampangan.

Menurut Cohen (1999) keterlibatan kerja memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan pekerjaan dan dianggap tepat sebagai cerminan dari pengalaman yang dialami karyawan saat bekerja namun menurut (Sheraz, Shah, Amjad, & Hasnu, 2013) pekerjaan dapat menimbulkan keresahan kerja akut yang melibatkan subjektif-subjektif yang mengalami ancaman terhadap pekerjaan. Ketidakamanan kerja juga terkait dengan sikap kerja dan organisasi (Green, Felstead and Burchell 2000; Human 2002).

Maka berdasarkan dari tinjauan literatur, hipotesis yang diajukan adalah :

Ho2: Ketidakstabilan kerja tidak berpengaruh negatif terhadap keterlibatan kerja

Ha2: Ketidakstabilan kerja berpengaruh negatif terhadap keterlibatan kerja

2.3.3 Keterkaitan antara Ketidakstabilan Kerja Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Kazmi, Amjad, & Khan, 2008) karyawan dengan tingkat stres tinggi memiliki indikator kinerja rendah dan sebaliknya. Stres kerja telah menunjukkan tren yang meningkat dan mulai bertindak sebagai tantangan utama bagi perusahaan dan terbukti sebagai faktor negatif yang merugikan kinerja, kesejahteraan dan juga mempengaruhi ketersediaan karyawan di tempat kerja.

Penelitian yang dilakukan (De Witte, 2005) menyebutkan dari kerangka kerja stres yang menyatakan bahwa stres seperti tuntutan ditempatkan pada karyawan dan karyawan tingkat ketegangan yang dialami karyawan dapat menyebabkan perasaan tidak aman terhadap pekerjaan. Ketidakamanan adalah keseluruhan kekhawatiran atau rasa tidak aman tentang eksistensi keberlangsungan pekerjaan di masa depan yang berkaitan dengan kestabilan pekerjaan, perkembangan karir, dan penurunan penghasilan yang menyebabkan keadaan distress, cemas dan tidak aman (Safaria, 2011).

Maka berdasarkan dari tinjauan literature, hipotesis yang diajukan adalah:

Ho3: Ketidakstabilan kerja tidak berpengaruh positif terhadap stres kerja

Ha3: Ketidakstabilan kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja

2.3.4 Keterkaitan antara Stres Kerja terhadap Keterlibatan Kerja

Beban kerja yang tinggi menyiratkan bahwa seseorang harus mencapai jumlah pekerjaan yang tinggi dalam waktu singkat dan beban kerja sering dialami sebagai tekanan waktu (Sonntag & Krue, 2012). Keterlibatan kerja telah mengenali sebagai konsep sikap kerja dan telah memberi banyak penekanan pada karyawan yang bermaksud untuk memahami faktor-faktor mendasar yang akan memotivasi karyawan untuk lebih berupaya dan waktu untuk bekerja (Nasurdin, Jantan, Peng, & Ramayah, 2005). Menekankan karyawan, persepsi subjektif dan kehadiran emosi ditunjukkan pada pekerjaan mereka (Brunetto, Teo, Shacklock, & Farr-Wharton, 2012). Karyawan lebih rentan terhadap stres kerja akan memiliki tingkat keterlibatan kerja yang rendah (Frone, Russell, & Cooper, 1995).

Maka berdasarkan dari tinjauan literature, hipotesis yang diajukan adalah:

Ho4: Stres kerja tidak berpengaruh negatif terhadap keterlibatan kerja

Ha4: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap keterlibatan kerja

2.3.5 Keterkaitan antara Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian (Muarif, Tewel, & Sendow, 2015) karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu misalnya karyawan menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan, dengan senang hati memenuhi peraturan-peraturan perusahaan dan mendukung kebijakan perusahaan dan lain-lain. Karyawan yang kurang senang terlibat dengan pekerjaannya adalah karyawan yang kurang memihak kepada perusahaan dan karyawan yang demikian cenderung hanya bekerja secara rutinitas. Keterlibatan kerja memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan semakin baik keterlibatan kerja, maka kinerja karyawan yang dimiliki karyawan juga akan meningkat.

Maka berdasarkan dari tinjauan literature, hipotesis yang diajukan adalah :

Ho5: Keterlibatan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja

Ha5: Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

2.3.6 Keterkaitan antara Stres Kerja Terhadap Kinerja

Stres merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya. Peneliti kemukakan bahwa apabila stres yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan rendah, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat (Handoko, 2008).

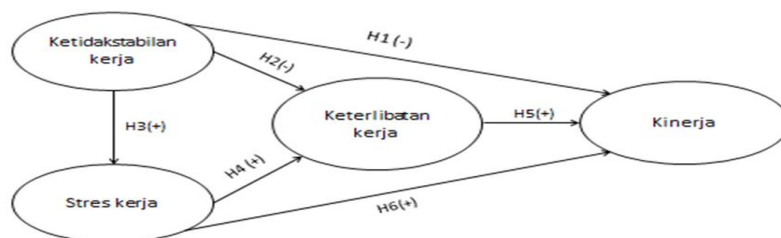
Utomo et al., (2017) Melakukan penelitian terhadap Karyawan PT. Indaco Warna Dunia Karanganyar yang menemukan bahwa stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa jika stres kerja karyawan menurun maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Stres merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi seseorang. Pendapat tersebut juga didukung hasil penelitian yang dilakukan (Sari, Muis, & Hamid, 2012) membuktikan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, artinya jika stres kerja yang dialami karyawan meningkat, maka akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan sebaliknya jika stres kerja yang alami oleh karyawan rendah maka kinerja karyawan akan meningkat.

Maka berdasarkan dari tinjauan literature, hipotesis yang diajukan adalah :

Ho6: Stres kerja tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja

Ha6: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja

2.2 Model Penelitian



Gambar 2.2 Model penelitian

Sumber: Diadopsi dari Yenhui Ouyang (2009)

Keterangan:

Ho1 : Ketidakstabilan kerja tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja

Ha1 : Ketidakstabilan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja

Ho2 : Ketidakstabilan kerja tidak berpengaruh negatif terhadap keterlibatan kerja

Ha2 : Ketidakstabilan kerja berpengaruh negatif terhadap keterlibatan kerja

Ho3 : Ketidakstabilan kerja tidak berpengaruh positif terhadap stres kerja

Ha3 : Ketidakstabilan kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja

Ho4 : Stres kerja tidak berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja

Ha4 : Stres kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja

Ho5 : Keterlibatan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja

Ha5 : Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

Ho6 : Stres kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja

Ha6 : Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada karyawan tetap di PT.PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya yang berlokasi di jalan Muhammad Ikhwan Ridwan Rais No.1 Gambir, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan, antara lain Ketidakstabilan Kerja, Stres kerja dan Keterlibatan Kerja. Objek dari penelitian ini adalah karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya yang sudah bekerja selama 1 tahun pada divisi niaga dan pelayanan pelanggan dan divisi keuangan di PT PLN (Persero) Disjaya.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek dari suatu penelitian (Arikunto & Suharsimi, 2010). Populasi di dalam penelitian ini adalah orang yang bekerja di PT.PLN (persero) Distribusi Jakarta Raya pada divisi niaga dan divisi keuangan. Penulis mengambil dua divisi tersebut karena adanya hubungan antara divisi niaga dan divisi keuangan dalam masalah penanganan *call center* atau keluhan pelanggan yang diterima PLN.

Sample menurut Malhotra (2010) adalah suatu sub kelompok dari sebuah populasi yang terpilih untuk berpartisipasi dari sebuah penelitian. Langkah pertama dalam penentuan sampel adalah menentukan populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pada karyawan tetap PT.PLN (persero) Disjaya. Metode *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* dimana tidak semua anggota dari populasi mendapatkan kesempatan yang sama untuk menjadi sampel responden. Penelitian ini juga menggunakan teknik *convenience sampling*, teknik ini memperoleh sampel yang tersedia dan mudah diakses (Maholtra, 2010)

3.3 Operasionalisasi Variabel

Pengaruh ketidakstabilan kerja, stres kerja terhadap keterlibatan kerja dan kinerja karyawan maka dibuat indikator pengukuran dari beberapa peneliti terdahulu. Indikator-indikator tersebut akan dijadikan sebuah *survey* untuk mendapatkan data primer dari responden di PT. PLN (persero) Distribusi Jakarta Raya. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang akan diukur dengan skala likert 1 – 6, agar responden tidak memilih angka netral sehingga jawaban yang dipilih dapat terlihat mereka cenderung setuju atau tidak. Berikut tabel operasionalisasi variabel:

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel dan Definisi	Indikator	Skala Likert
<p>Ketidakstabilan Kerja (KK) adalah keresahan kerja mengandung ketidakpastian tentang prospek masa depan pekerjaan saat ini atau ketidakpastian tentang potensi sifat pekerjaan sekarang . (Sverke et al., 2002)</p>	<p>KK1 : Saya takut saya akan dipecat KK2 : Saya khawatir akan pekerjaan saya KK3 : Saya takut akan kehilangan pekerjaan saya KK4 : Saya pikir saya akan dipecat dalam waktu dekat KK5 : Saya yakin dapat mempertahankan pekerjaan saya KK6 : Beberapa kemungkinan saya akan menjadi pengangguran dalam waktu dekat</p> <p>(Sverke, M., Hellgren, J., Näswall, K., Chirumbolo, A., De Witte, H. and Gosling, S., 2004).</p>	<p><i>Interval Scale 1-6</i></p>

Tabel 3.1 Operasional Variabel (lanjutan)

Variabel dan Definisi	Indikator	Skala Likert
<p>Stres Kerja (SK) adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi kerjaan. Mangkunegara (2013:157)</p>	<p>SK1: Saya sering merasakan ketegangan saat bekerja SK2: Sulit bagi saya untuk tidur di malam hari karena tekanan beban kerja SK3: Beban kerja yang berlebihan atau tugas yang ditugaskan terlalu berat SK4: Saya merasa sangat lelah saat kembali dari kantor SK5: Terkadang saya merasa tertekan karena stres pekerjaan (Sheraz et al., 2013)</p>	<p><i>Interval Scale 1-6</i></p>



Tabel 3.1 Operasional Variabel (lanjutan)

Variabel dan Definisi	Indikator	Skala Likert
<p>Keterlibatan kerja (KTK) sebagai tingkat sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya. (Hiriyappa, 2009)</p>	<p>KTK 1: Saya suka dilibatkan dalam pekerjaan saya hampir sepanjang waktu KTK 2: Saya menganggap pekerjaan saya sangat penting bagi eksistensi saya KTK 3: Sebagian besar tujuan hidup pribadi saya berorientasi pada pekerjaan KTK 4: Saya memiliki ikatan yang sangat kuat dengan pekerjaan saya saat ini yang akan sangat sulit dipisahkan KTK 5: Sebagian besar minat saya terpusat pada pekerjaan saya KTK 6: Saya hidup, makan dan bernafas untuk pekerjaan saya KTK 7: Saya sangat terlibat secara pribadi dalam pekerjaan saya KTK 8: Hal terpenting yang terjadi pada saya melibatkan pekerjaan saya saat ini (Zopiatis et al., 2014)</p>	<p><i>Interval Scale 1-6</i></p>

Tabel 3.1 Operasional Variabel (lanjutan)

Variabel dan Definisi	Indikator	Skala Likert
<p>Kinerja (KNJ) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.</p> <p>(Civil et al., 2006)</p>	<p>KNJ 1: Kinerja saya dalam pekerjaan saya saat ini sangat bagus KNJ 2: Saya sangat puas dengan kinerja saya dalam pekerjaan saya saat ini KNJ 3: Saya sangat senang dengan kinerja saya dalam pekerjaan saya saat ini KNJ 4: Saya bangga dengan kinerja saya dalam pekerjaan saya saat ini KNJ 5: Saya berkontribusi banyak pada organisasi saya saat ini dalam hal kinerja pekerjaan KNJ 6: Saya adalah anggota berkinerja tinggi dari organisasi saya saat ini</p> <p>(Kock, 2017)</p>	<p><i>Interval Scale 1-6</i></p>

3.4 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis *Partial Least Square* (PLS). Data penelitian ini akan dihitung dengan software smartPLS 3.0. Dibandingkan dengan *covariance based Structural Equation Modelling* – CBSEM (yang diwakili oleh software LISREL, EQS, dan AMOS) komponen yang berbasis PLS mampu menghindarkan dua masalah besar yang dihadapi oleh CBSEM yaitu *inadmissible solution* dan *factor indeterminacy solution* dan *factor indeterminacy* (Ghozali, 2014) Alasan peneliti menggunakan PLS adalah sebagai berikut:

1. PLS-SEM dapat menangani tindakan baik reflektif dan formatif model spesifikasi luar, sehingga fleksibilitas yang lebih besar (F.Hair, M.hult, M.ringle, & Sarstedt, 2014)
2. PLS-SEM sering digunakan untuk data yang memiliki distribusi non-normal (F.Hair et al., 2014)
3. PLS-SEM memiliki tuntutan minimum mengenai ukuran sampel (F.Hair et al.,2014)

ANALISI DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Kebijakan pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang (www.pln.co.id)

4.2 Profil Responden

4.2.1 Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar 4.1 dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki – laki berjumlah 24 orang atau sebesar 33% dari total responden yang berjumlah 72 orang, responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 48 orang atau sebesar 67%.Data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja merupakan perempuan.

4.2.2 Usia

Berdasarkan gambar 4.2 dilihat bahwa responden yang berusia 25 – 34 tahun berjumlah 3 orang atau sebesar 4% dari total responden yang berjumlah 72 orang, responden yang berusia 35 – 44 tahun berjumlah 44 orang atau sebesar 61%, sedangkan yang berusia ≥45 tahun berjumlah 25 orang atau sebesar 35%.

4.2.3 Pendidikan

Berdasarkan gambar 4.3 diketahui bahwa responden yang berpendidikan SMA berjumlah 15 orang atau sebesar 21% dari total jumlah responden 72 orang, responden yang berpendidikan diploma berjumlah 13 orang atau sebesar 18%, responden yang berpendidikan sarjana berjumlah 42 orang atau sebesar 58%, responden yang berpendidikan pascasarjana berjumlah 2 orang atau sebesar 3%. Data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang berpendidikan sarjana lebih banyak dibandingkan dengan yang lain.

4.2.4 Lama Bekerja

Berdasarkan gambar 4.4 dapat diketahui bahwa responden yang sudah bekerja 1 – 10 tahun berjumlah 36 orang atau sebesar 50% dari total responden yang berjumlah 72 orang. Responden yang telah bekerja 11 – 20 tahun berjumlah 6 orang atau sebesar 9%. Responden

yang telah bekerja ≥ 20 tahun berjumlah 30 orang atau sebesar 42%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang paling banyak lama bekerja adalah 1-10 tahun.

4.2.5 Status Perkawinan

Berdasarkan gambar 4.5, responden yang berstatus belum kawin berjumlah 18 orang atau sebesar 25% dari total responden yang berjumlah 72 orang. Responden yang berstatus kawin berjumlah 54 orang atau sebesar 75%. Diketahui dari data tersebut dapat disimpulkan mayoritas pegawai PT. PLN (persero) Distribusi Jakarta Raya divisi niaga dan divisi keuangan berstatus kawin.

4.3 Hasil Uji *Outer Model* dan *Inner Model*

4.3.1 Uji *Outer Model*

Tabel 4.1 Uji *Outer Model*

Inidikator	<i>Convergent Validity</i> (Loadings minimum 0.5)	<i>Composite Reliability</i> (min 0.7)	<i>Average Variance Extracted</i> (min. 0.5)	<i>Discriminant Validity</i>	<i>Cronbach's Alpha</i> (min 0.6)
KK1	0.881	0.918	0.691	Yes	0.886
KK2	0.868				
KK3	0.896				
KK4	0.713				
KK5	0.784				
SK1	0.863	0.903	0.652	Yes	0.866
SK2	0.796				
SK3	0.812				
SK4	0.732				
SK5	0.828				

Tabel 4.1 Uji Outer Model (Lanjutan)

Inidikator	Convergent Validity (Loadings minimum 0.5)	Composite Reliability (min 0.7)	Average Variance Extracted (min. 0.5)	Discriminant Validity	Cronbach's Alpha (min 0.6)
KTK1	0.940	0.971	0.829	Yes	0.966
KTK2	0.881				
KTK3	0.904				
KTK4	0.911				
KTK5	0.936				
KTK6	0.898				
KTK7	0.902				
KNJ1	0.823	0.933	0.698	Yes	0.914
KNJ2	0.842				
KNJ3	0.871				
KNJ4	0.859				
KNJ5	0.844				
KNJ6	0.769				

4.3.2 Uji Inner Model

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Menilai model struktural dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen.

Tabel 4.2 R-Square

Konstruk	R-square	Kriteria
Keterlibatan Kerja	0.044	Moderat
Kinerja	0.381	Moderat
Stres Kerja	0.429	Moderat

4.4 Penguji Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel- variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *output path coefficients*

Tabel 4.3 Path Coefficients

	Original Sample (O)	T Statistics ($\geq 1,96$ atau $\geq 1,65$)	P-Value ($\leq 0,05$)	Kesimpulan
Ketidakstabilan Kerja → Kinerja	0.158	1.145	0.253	Tidak didukung oleh data
Ketidakstabilan Kerja → Keterlibatan Kerja	0.205	1.214	0.225	Tidak didukung oleh data
Ketidakstabilan Kerja → Stres Kerja	0.655	6.375	0.000	Didukung oleh data
Stres Kerja → Keterlibatan Kerja	-0.274	1.589	0.113	Tidak didukung oleh data
Keterlibatan kerja → Kinerja	0.592	9.039	0.000	Didukung oleh data
Stres Kerja → Kinerja	-0.046	0.348	0.728	Tidak didukung oleh data

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS 3.0*

4.4.1 Pengaruh Ketidakstabilan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 4.3, menunjukkan bahwa nilai *P-Value* sebesar 0.253 dimana tidak sesuai kriteria (<0.05) dengan T-statistik 1.145. Nilai *original sample estimate* sebesar 0.158 yang menunjukkan bahwa pengaruh ketidakstabilan kerja terhadap kinerja adalah negatif. Kesimpulannya bahwa hipotesis H_01 dalam penelitian ini diterima, yang berarti tidak terdapat pengaruh antara ketidakstabilan kerja terhadap kinerja.

Ketidakstabilan pekerjaan berisi dua konstruksi, yaitu tingkat keparahan ancaman dan ketidakberdayaan. Ketidakstabilan kerja dapat dikatakan sama dengan ketidakamanan kerja, yang menunjukkan tingkat keparahan ancaman tidakberdaya untuk menolak dimana tingkat keparahan ancaman terdiri dari ancaman bagi pekerjaan dan ancaman terhadap pekerjaan. (Ouyang, 2009). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adhian Nugraha (2010), menyatakan ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, hal ini menyatakan semakin tinggi ketidakamanan kerja pada karyawan makan semakin rendah kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah ketidakamanan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

4.4.2 Pengaruh Ketidakstabilan Kerja terhadap Keterlibatan Kerja

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa nilai *P-Value* sebesar 0.225 dimana tidak sesuai kriteria (<0.05) dengan T-statistik dibawah 1.96 yaitu sebesar 1.214. Nilai *original sample estimate* sebesar 0.225 yang menunjukkan bahwa pengaruh ketidakstabilan kerja terhadap keterlibatan

kerja adalah negatif. Kesimpulannya bahwa hipotesis Ho2 dalam penelitian ini diterima, yang berarti tidak terdapat pengaruh antara ketidakstabilan kerja terhadap keterlibatan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Johnson et al. (1984) menemukan bahwa kinerja pekerjaan di antara individu dipengaruhi oleh perasaan ketidakamanan kerja karena perubahan organisasi secara signifikan lebih rendah daripada individu yang menunjukkan kecenderungan kurang terhadap perasaan tersebut. Ketidakamanan pekerjaan juga terkait dengan pekerjaan dan sikap organisasi bahwa ketidakstabilan pekerjaan akan berhubungan negatif dengan kinerja pekerjaan dan keterlibatan pekerjaan.

4.4.3 Pengaruh Ketidakstabilan Kerja terhadap Stres Kerja

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai P-Values sebesar 0.000 sesuai dengan kriteria (<0.05) dengan T-statistik berada di atas 1.96 yaitu sebesar 6.375. Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0.655 yang menunjukkan bahwa pengaruh ketidakstabilan kerja terhadap stres kerja adalah positif signifikan. Kesimpulannya bahwa Ho3 ditolak yang berarti terdapat pengaruh antara ketidakstabilan kerja terhadap stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian De Witte (2005) mengatakan dari kerangka kerja stres bahwa stres seperti tuntutan ditempatkan pada karyawan dan karyawan tingkat ketegangan yang dialami karyawan dapat menyebabkan perasaan tidak aman terhadap pekerjaan.

4.4.4 Pengaruh Stres Kerja terhadap Keterlibatan Kerja

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai P-Value sebesar 0.113 dimana tidak sesuai dengan kriteria (<0.05) dengan T-statistik dibawah 1.96 yaitu sebesar 1.589. Nilai *original sample estimate* sebesar -0.274 yang menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap keterlibatan kerja adalah negatif. Kesimpulannya bahwa hipotesis Ho4 dalam penelitian ini diterima, yang berarti tidak terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap keterlibatan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Frone, Russell, & Cooper, 1995) Karyawan lebih rentan terhadap stres kerja akan memiliki tingkat keterlibatan kerja yang rendah.

4.4.5 Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai P-Values sebesar 0.000 sesuai dengan kriteria (<0.05) dengan T-statistik berada di atas 1.96 yaitu sebesar 9.039. Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0.592 yang menunjukkan bahwa pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja adalah positif signifikan. Kesimpulannya bahwa Ho5 ditolak yang berarti terdapat pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap kinerja memiliki pengaruh positif signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Muarif, Tewel, & Sendow, 2015), keterlibatan kerja memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan semakin baik keterlibatan kerja, maka kinerja karyawan yang dimiliki karyawan juga akan meningkat.

4.4.6 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 4.10, menunjukkan bahwa nilai P-Value sebesar 0.728 dimana tidak sesuai dengan kriteria (<0.05) dengan T-statistik 0.348. Nilai *original sample estimate* sebesar -0.046 yang menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja adalah negatif.

Kesimpulannya bahwa hipotesis Ho6 dalam penelitian ini diterima, yang berarti tidak terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Utomo et al., (2017) yang menemukan bahwa stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa jika stres kerja karyawan menurun maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Stres merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi seseorang.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Ketidakstabilan Kerja dan Stres Kerja dan implikasinya terhadap Kinerja karyawan PT.PLN(Persero) Distribusi Jakarta Raya pada divisi niaga dan divisi keuangan. Hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan smartPLS menunjukkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *original sample estimate* sebesar 0.158 yang berarti ketidakstabilan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *original sample estimate* sebesar 0.205 yang berarti ketidakstabilan kerja berpengaruh negatif terhadap keterlibatan kerja.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *original sample estimate* sebesar 0.655 yang berarti ketidakstabilan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *original sample estimate* sebesar -0.274 yang berarti stres kerja berpengaruh negatif terhadap keterlibatan kerja.
5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *original sample estimate* sebesar 0.592 yang berarti keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
6. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *original sample estimate* sebesar -0.046 yang berarti stres berpengaruh negatif terhadap kinerja.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk PT.PLN(Persero) Distribusi Jakarta Raya

Hasil penelitian ini memiliki beberapa saran yang peneliti berikan adalah sebagai berikut:

1. PT. PLN(Persero) Distribusi Jakarta Raya bahwa untuk meningkatkan minat karyawan terhadap pekerjaannya manajer harus meningkatkan pemberian motivasi terhadap karyawannya, dapat berupa penghargaan terhadap hasil kerja, pengakuan dari manajer, inspirasi dan kompensasi yang cukup sehingga karyawan akan menjadikan pekerjaan sebagai prioritas mereka dan akan meningkatkan minat karyawan terhadap pekerjaannya.
2. PT.PLN(Persero) Distribusi Jakarta Raya harus selalu mempertahankan untuk memberikan motivasi, apresiasi dan kompensasi demi kesejahteraan karyawan sehingga karyawan merasa mendapatkan dukungan atas keberhargaan dirinya dalam perusahaan.
3. PT.PLN(Persero) Distribusi Jakarta Raya harus mempertahankan lingkungan yang nyaman seperti ruang yang tertata rapih, bersih dan tetap menjaga hubungan yang baik antara sesama rekan kerja sehingga tidak adanya rasa tegang dalam melakukan pekerjaan. Perusahaan juga harus memberikan fasilitas tempat beristirahat sejenak untuk karyawan dan memberikan fasilitas bus penjemput pengantar untuk para karyawan sehingga mengurangi rasa lelah yang dirasakan karyawan setiba di rumah.
4. PT. PLN(Persero) Distribusi Jakarta Raya harus banyak memberikan motivasi kepada karyawan dan memberikan apresiasi atau penghargaan agar karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya dan memiliki semangat untuk meningkatkan kinerja mereka.

5.2.2 Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan objek yang berbeda seperti perusahaan yang bergerak pada divisi keluhan pelanggan atau *customer service* lainnya, serta dengan menambah jumlah responden untuk mengetahui fenomena yang sama juga terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, G. S., & Griffin, M. L. (2004). Does the job matter? Comparing correlates of stress among treatment and correctional staff in prisons. *Journal of Criminal Justice*, 32(6), 577–592.

Arikunto, & Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan praktik*

Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga

Brunetto, Y., Teo, S. T. T., Shacklock, K., & Farr-Wharton, R. (2012). Emotional intelligence, job satisfaction, well-being and engagement: Explaining organisational commitment and turnover intentions in policing. *Human Resource Management Journal*, 22(4), 428–441.

Cascio, F. 2013. *Managing Human Resources, Productivity, Quality of Work Life, Profits*. Mc Graw-Hill.

Daft, R.L., 2011. *Era Baru Manajemen*, Edisi 9, Buku 2, (Terjemahan), Jakarta : Salemba Empat

De Witte, H. (2005). Job insecurity : Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1–6.

Green, F., Felstead, A. and Burchell, B., 2000. "Job insecurity and the difficulty of regaining employment: an empirical study of unemployment expectations", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 62, pp. 855– 883

Hiriappa, B. (2009). *Organizational Behaviour*. New Delhi: New Age International Ltd, Publishers.

Jacobson, D., 1991. "Toward a theoretical distinction between the stress components of the job insecurity and job loss experiences", *Research in the Sociology of Organizations*, 9, pp. 1–19.

Kock, N. (2017). Which is the best way to measure job performance: Self- perceptions or official supervisor evaluations ?, 1–10.

Malhotra, N. K. (2010). *Marketing Research Sixth Edition*. New Jersey: Pearson

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Perusahaan. Cetakan Kesebelas. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Mohsan, F., Nawaz, Muhammad Musarrat, Khan, M. Sarfra. , Shaukat, Z., & Aslam, N. (2011). Are Employee Motivation , Commitment and Job Involvement Inter-related: Evidence from Banking Sector of Pakistan. *Journal of Business*, 2(17), 226–233

Muchinsky, P. M. (2003). *Psychology applied to work (7th ed)*. Belmont, CA: Wadsworth/Thompson Learning

Ouyang, Y. (2009). The Mediating Effects of Job Stress and Job Involvement Under Job Instability: Banking Service Personnel of Taiwan as an Example. *Journal of Money*,

Investment and Banking, 11(11), 16–26.

- Sari, R., Muis, M., & Hamid, N. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Analisis*, 1(1), 87–93.
- Sheraz, S., Shah, A., Amjad, S., & Hasnu, F. (2013). Effect of Job Instability on Job Performance: Banking Sector of Pakistan. *J.Asian Dev. Stud*, 2(1), 93–106.
- Sonnetag, S. (2012). Psychological Detachment From Work During Leisure Time. *Current Directions in Psychological Science*, 21(2), 114–118.
- Susanto, B. (2016). Pengaruh disiplin dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi tkbm di tanjung redeb, 10(1).
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium. *Applied Psychology*, 51(1), 23–42.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264
- Widianti, F., Amboningtyas, D., Rakanita, A. mastisia, & Warso, M. M. (2011). pengaruh beban kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap turnover intention karyawan pt geogiven visi mandiri semarang firda
www.bps.go.id/dynamictable/2016/01/05/1106/pelanggan-perusahaan-listrik-negara-pln-1995-2015 (Diunduh pada tanggal 19 oktober 2017)
http://indonesia.go.id/?page_id=9116 (Diunduh pada tanggal 14 januari 2018)
<http://www.pln.co.id/tentang-kami/profil-perusahaan> (Diunduh pada tanggal 3 november 2017)