

# Pengaruh Person Job Fit, Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Zeger Indonesia

Oleh:

Silviana Dewi Puspitasari

Rifdah Abadiyah selaku Dosen Pembimbing

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus, 2023

# Pendahuluan

Tingkat kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (internal factor) maupun upaya strategis dari perusahaan (eksternal factor). Kinerja karyawan yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan diharapkan dapat meningkatkan output perusahaan secara keseluruhan[1]. Kinerja seorang karyawan akan baik bila mereka mempunyai keahlian yang lebih tinggi dan sesuai dengan pekerjaan yang di berikan , bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (expectation) dan mendapatkan rasa aman terhadap pekerjaan nya untuk masa depan yang lebih baik [2]. Saat ini, terdapat fenomena dalam kinerja karyawan yang tercermin dalam kualitas kerja mereka. Kualitas kinerja ini dapat diamati dari penurunan pelayanan yang memuaskan bagi pelanggan, karena masih ada banyak keluhan dari pelanggan terkait kurangnya respons karyawan terhadap permintaan mereka. Di sisi lain, dalam hal kuantitas kinerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata pegawai di perusahaan makanan dan minuman (FNB) dianggap belum berhasil mencapai target-target yang ditetapkan oleh perusahaan. Ini terlihat dari jumlah pelanggan yang dilayani dalam sehari serta omset yang harus dicapai setiap bulan

# Pendahuluan

Selain itu, fenomena juga mencakup aspek ketepatan waktu dalam kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Ketepatan waktu ini tidak selaras dengan target yang ditetapkan, seperti waktu yang diperlukan karyawan untuk melayani pelanggan atau waktu yang dibutuhkan untuk melaporkan tugas-tugas mereka. Dengan demikian, ketidaksesuaian dengan target waktu menjadi permasalahan yang perlu diperhatikan.

Fenomena kinerja karyawan saat ini mencakup kualitas pelayanan yang menurun, kurangnya pencapaian target kuantitas dalam pelayanan dan omset, serta kesalahan dalam menjaga ketepatan waktu dalam berbagai aspek pekerjaan. Semua aspek ini mempengaruhi cara perusahaan memberikan layanan kepada pelanggan dan mencapai tujuan perusahaan

# Research GAP

Penelitian yang di lakukan [9] hasil pengujian menunjukkan Person Job Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian selanjutnya di lakukan oleh [10] menyatakan Person Job Fit berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan . Berbanding terbalik dengan penelitian yang di lakukan pada penelitian [1] di temukan celah yang menyatakan Person Job Fit tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Begitu juga pada penelitian [4] yang menyatakan person-job fit tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang di lakukan [3] menyatakan bahwasannya Job insecurity berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya di lakukan oleh [11] juga menunjukan job insecurity memiliki pengaruh langsung yang lebih besar terhadap kinerja karyawan. Penelitian berikutnya dilakukan oleh [12] menyatakan terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan dari job insecurity terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang di lakukan [13] menarik kesimpulan bahwa Job insecurity tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian [7] yang di lakukan dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian selanjutnya di lakukan [14] yang menyatakan adanya pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang di lakukan [8] terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang di lakukan [15] yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



# Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

## Pertanyaan Penelitian

Apakah *Person Job Fit*, *Job Insecurity* dan Stres Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Zeger Indonesia?



## Tujuan Penelitian

untuk menguji kinerja karyawan PT Zeger Indonesia dengan menempatkan tiga variabel independen yaitu *Person Job Fit*, *Job Insecurity*, dan stres kerja dengan mengambil objek dari karyawan PT Zeger Indonesia.

## Kategori SDGs

Penelitian ini termasuk dalam kategori SDGs ke 9 yaitu Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak untuk semua

# Metode Penelitian

## Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian kuantitatif, karena penelitian ini menggunakan data berupa angka yang nantinya dianalisis menggunakan alat statistik.

## Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Zeger Indonesia.

## Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Zeger Indonesia.

## Sampel Penelitian

Jumlah populasi pada PT Zeger Indonesia sebanyak 130 pegawai. Pada penelitian ini menggunakan rumus slovin untuk menghitung jumlah sampel.

Jumlah sampel menurut rumus Slovin adalah 98. Untuk menghindari kekurangan informasi, peneliti membulatkan jumlahnya menjadi 100 responden dari pegawai PT Zeger Indonesia .

$$n = \frac{n}{1 + Ne^2}$$

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e<sup>2</sup> = presentasi kesalahan yang ingin ditolerir (digunakan sebesar 5%)

Diketahui

N = 130

e = 5% (0,5)

$$n = \frac{130}{1+130.5\%^2} = \frac{130}{1+0,325} = \frac{130}{1,325} = 98,11 = 98 = 100$$

# Metode Penelitian

Sumber informasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber informasi primer dan sekunder. Definisi operasional dan pengukuran variabel:

*Person Job Fit*, Menurut hasil penelitian dijelaskan terdapat 4 indikator *Person Job Fit* [9], Kesesuaian pengetahuan karyawan dengan pekerjaan, Kesesuaian kemampuan karyawan dengan pekerjaan, Kesesuaian kebutuhan karyawan dengan lingkungan pekerjaan, Kesesuaian antara nilai-nilai personal karyawan dengan pekerjaan

*Job Insecurity*, Menurut hasil penelitian dijelaskan terdapat 4 indikator *Job Insecurity* [13], Ancaman yang dirasakan terhadap status karyawan, Adanya perilaku senioritas di lingkungan kerja, Merasa tidak berdaya atas kendali pekerjaannya, Seberapa penting arti pekerjaan bagi individu

Stres Kerja, Menurut hasil penelitian terdapat 4 indikator fitur layanan[7].Adanya tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan, Adanya tuntutan pelayanan dari pelanggan yang melebihi ketentuan standart, Merasa ada ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan, Lingkungan kerja yang tidak nyaman

Kinerja Karyawan, Menurut hasil penelitian terdapat 4 indikator minat beli [13]. Kualitas Hasil Kerja, Kuantitas Hasil Kerja, Ketepatan Waktu, Efektivitas dalam pelaksanaan

# Metodologi Penelitian

## Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan informasi yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuesioner, tingkat pengukurannya menggunakan skala *interval* serta jawaban yang diperoleh akan diukur menggunakan skala *likert* untuk mengetahui bobot penilaian pengukuran dari responden

| Jawaban                   | Skor |
|---------------------------|------|
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1    |
| Tidak Setuju (TS)         | 2    |
| Netral (N)                | 3    |
| Setuju (S)                | 4    |
| Sangat Setuju (SS)        | 5    |

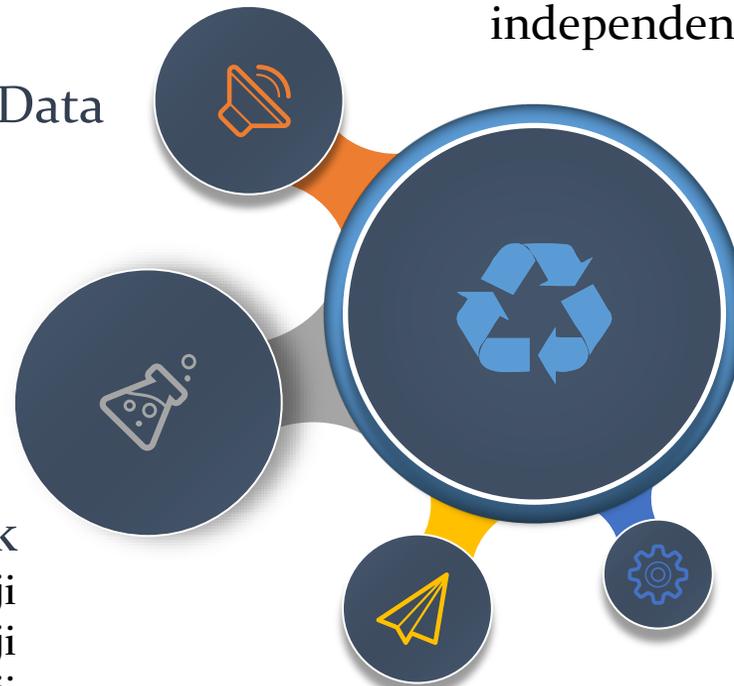


# Metodologi Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda yaitu alat ukur yang digunakan untuk mengukur hubungan suatu variabel independen dan variabel dependen

Uji Instrumen atau Kualitas Data  
(Uji Validitas dan Uji Reabilitas)

Uji Asumsi Klasik  
(Uji Normalitas, Uji Autokolerasi, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolonieritas dan Uji Linearitas)



Analisis Regresi Linier Berganda

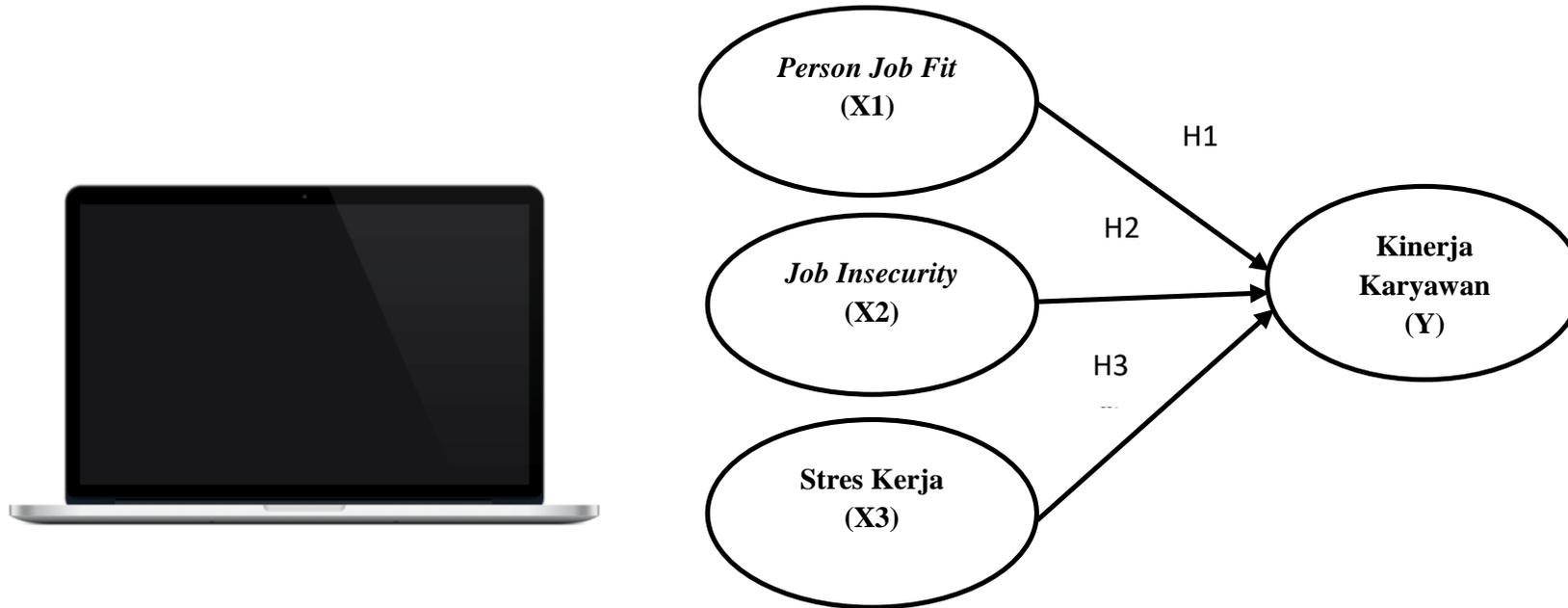
Olah Data

Dalam penelitian ini data kuantitatif diolah menggunakan alat statistik SPSS 24

Pengujian Hipotesis

Uji T, Uji Koefisien Korelasi (R), Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>).

# Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

## Hipotesis :

Berdasarkan rumusan masalah dan pokok permasalahan diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah :

H1 : *Person Job Fit* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Zeger Indonesia .

H2 : *Job Insecurity* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Zeger Indonesia .

H3 : Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Zeger Indonesia .

# Hasil dan Pembahasan

## Deskripsi Karakteristik Responden

Analisis deskriptif adalah metode statistik yang digunakan untuk merangkum, menyajikan, dan menggambarkan data dengan cara yang lebih terstruktur dan ringkas. Tujuannya adalah untuk memberikan gambaran yang jelas tentang karakteristik atau pola yang ada dalam data tanpa melakukan inferensi atau generalisasi lebih lanjut [21]. Dalam penelitian ini diperoleh 100 responden dengan karakteristik berikut.

|                           | <i>N</i> | <i>Minimum</i> | <i>Maximum</i> | <i>Mean</i> | <i>Std. Deviation</i> |
|---------------------------|----------|----------------|----------------|-------------|-----------------------|
| Jenis kelamin             | 100      | 1              | 2              | 1,45        | 0,500                 |
| Usia                      | 100      | 1              | 3              | 1,59        | 0,514                 |
| Lama Bekerja              | 100      | 1              | 5              | 2,52        | 1,105                 |
| Status Pernikahan         | 100      | 1              | 1              | 1,00        | 0,000                 |
| <i>Valid N (listwise)</i> | 100      |                |                |             |                       |

Hasil analisis deskriptif menunjukkan sebanyak 100 responden dalam penelitian ini dengan beberapa karakteristik. Karakteristik responden berdasar jenis kelamin memiliki nilai mean sebesar 1.45 dan standar deviasi 0.500 dengan persentase responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 55% dan 45% merupakan responden perempuan. Karakteristik responden berdasarkan usia memiliki nilai mean sebesar 1.59 dan standar deviasi sebesar 0.514 dengan persentase responden sebesar 42% yang berusia kisaran 17-21 tahun, 57% berusia 22-26 tahun, dan 1% berusia 27-31 tahun. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja memiliki nilai mean sebesar 2.52 dan standar deviasi sebesar 1.105 dengan persentase responden 14% kurang dari 1 tahun, 47% 1 tahun, 19% lebih dari 1 tahun, 13% 2 tahun, dan 7% lebih dari 2 tahun. Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan memiliki nilai mean sebesar 1.00 dan standar deviasi 0.000 dengan persentase responden yang belum menikah 100%.

# Hasil dan Pembahasan

| Variabel            | Indikator         | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|---------------------|-------------------|--------------|-------------|------------|
| Person Job Fit (X1) | PJ <sub>1.1</sub> | 0,735        | 0,1966      | Valid      |
|                     | PJ <sub>1.2</sub> | 0,831        |             | Valid      |
|                     | PJ <sub>1.3</sub> | 0,747        |             | Valid      |
|                     | PJ <sub>1.4</sub> | 0,768        |             | Valid      |
| Job Insecurity (X2) | JI <sub>2.1</sub> | 0,769        |             | Valid      |
|                     | JI <sub>2.2</sub> | 0,834        |             | Valid      |
|                     | JI <sub>2.3</sub> | 0,844        |             | Valid      |
|                     | JI <sub>2.4</sub> | 0,751        |             | Valid      |
| Stres Kerja (X3)    | SK <sub>3.1</sub> | 0,764        |             | Valid      |
|                     | SK <sub>3.2</sub> | 0,732        |             | Valid      |
|                     | SK <sub>3.3</sub> | 0,764        |             | Valid      |
|                     | SK <sub>3.4</sub> | 0,757        |             | Valid      |
| Kinerja (Y)         | KK <sub>1.1</sub> | 0,825        |             | Valid      |
|                     | KK <sub>1.2</sub> | 0,850        |             | Valid      |
|                     | KK <sub>1.3</sub> | 0,814        | Valid       |            |
|                     | KK <sub>1.4</sub> | 0,834        | Valid       |            |

## Uji Validitas

Uji validitas adalah proses evaluasi atau pengukuran sejauh mana suatu instrumen pengukuran atau alat penelitian benar-benar mengukur variabel atau konsep yang dimaksudkan. Dalam kata lain, uji validitas bertujuan untuk menilai apakah instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur dan apakah hasil pengukuran dapat diartikan sebagai representasi yang akurat dari konsep yang sedang diteliti [22]. Uji validitas ditentukan dengan rumus  $df = (n-2)$ , sehingga pada penelitian ini  $df = 100-2 = 98$ . Maka  $r_{tabel}$  pada tabel vertikal 98 dengan presentasi 5% yaitu 0.1966. Jika nilai koefisien korelasi ( $R_{hitung}$ ) memiliki nilai lebih kecil dari  $R_{tabel}$  (0.1966) maka dinyatakan tidak valid, namun jika nilai koefisien korelasi ( $R_{hitung}$ ) memiliki nilai lebih besar dari  $R_{tabel}$  (0.1966) maka dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil uji validitas bahwa seluruh item kusioner memiliki nilai  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa pengujian ini dinyatakan valid dan dapat dipercaya dalam melakukan pengukuran data penelitian

# Hasil dan Pembahasan

## Uji Reliabilitas

| Variabel             | Cronbach<br><i>h's</i><br><i>Alpha</i> | R kritis | Keterangan |
|----------------------|--|----------|------------|
| Person Job Fit (X1)  | 0.950                                  | 0.60     | Reliabel   |
| Job Insecurity (X2)  | 0.952                                  | 0.60     | Reliabel   |
| Stres Kerja (X3)     | 0.951                                  | 0.60     | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.950                                  | 0.60     | Reliabel   |

Dalam uji reliabilitas dapat diukur menggunakan uji statistik Chronbach alpha dengan ketentuan jika nilai Chronbach alpha  $> 0.60$  maka instrumen dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil dari uji reliabilitas nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Person Job Fit 0.950, Job Insecurity 0.952, Stres Kerja 0.951, dan Kinerja Karyawan 0.950. Nilai dari semua variabel lebih besar dari 0.60 ( $>0.60$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel

# Hasil dan Pembahasan

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized  
Residual

|                           |                |                    |
|---------------------------|----------------|--------------------|
| N                         |                | 100                |
| Normal                    | Mean           | 0,0000000          |
| Parameters <sup>a,b</sup> | Std. Deviation | 1,10555838         |
| Most                      | Absolute       | 0,072              |
| Extreme                   | Positive       | 0,042              |
| Differences               | Negative       | -0,072             |
| Test Statistic            |                | 0,072              |
| Asymp. Sig. (2-tailed)    |                | 0,200 <sup>c</sup> |

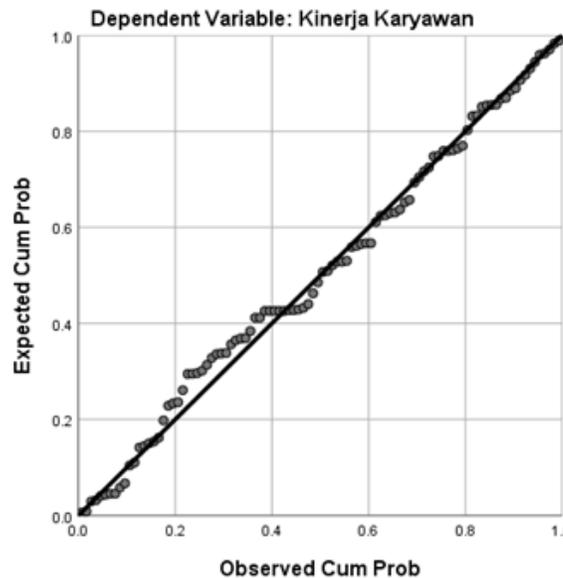
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. this a lower bound of the true significance

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini dapat dilakukan dengan metode non parametric one Kolmogorov Smirnov dengan ketentuan apabila nilai signifikan  $< 0.05$  maka data tidak normal, sedangkan apabila nilai signifikan  $> 0.05$  maka data berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas, nilai signifikan dari uji Kolmogorov smirnov yaitu sebesar 0.200 ( $> 0.05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Hal ini juga dapat dilihat dari hasil Plot of Regression Residual. Data berdistribusi normal apabila data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal.

Grafik normal probability plot menunjukkan bahwa data menyebar pada wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal

# Hasil dan Pembahasan

## Uji Linearitas

| Variabel | Sig   | Kondisi    | Keterangan |
|----------|-------|------------|------------|
| X1*Y     | 0.000 | Sig < 0.05 | Linier     |
| X2*Y     | 0.000 | Sig < 0.05 | Linier     |
| X3*Y     | 0.000 | Sig < 0.05 | Linier     |

Uji linearitas digunakan untuk menganalisis korelasi pearson atau regresi linier yang dapat diukur menggunakan metode test for linierity. Hubungan variabel dapat dikatakan signifikan apabila nilai signifikan dalam uji linearitas memiliki nilai dibawah 0.05 ( $<0.05$ ).

Hasil menunjukkan bahwa nilai Sig. Linearity pada tiap variabel adalah 0.000, yang berarti kurang dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel sudah linear.

# Hasil dan Pembahasan

## Uji Autokorelasi

| <i>Model</i> | <i>R</i>          | <i>R Square</i> | <i>Adjusted R Square</i> | <i>Std. Error of the Estimate</i> | <i>Durbin-Watson</i> |
|--------------|-------------------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|----------------------|
| 1            | ,943 <sup>a</sup> | 0,890           | 0,886                    | 1,123                             | 2,009                |

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel dalam model prediksi dengan perubahan dari waktu ke waktu. Pengujian ini dapat dilihat dari nilai durbin watson (DW) dengan ketentuan nilai Durbin Watson dalam suatu penelitian di bawah 5, dapat dinyatakan tidak terjadi autokorelasi.

Hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa nilai durbin watson sebesar 2.009 yang artinya nilai tersebut masih dibawah standart terjadinya autokorelasi. Maka dapat disimpulkan jika data tidak terjadi autokorelasi.

# Hasil dan Pembahasan

## Uji Multikolinieritas

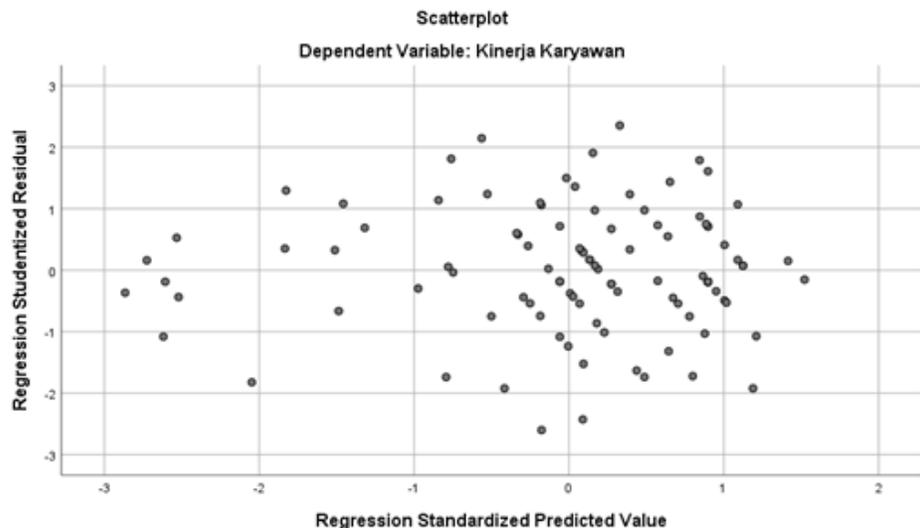
Uji multikolinieritas dapat diukur dengan mengetahui besarnya nilai VIF (variance inflation factor). Apabila nilai VIF lebih kecil dari 10 ( $<10$ ) dan nilai tolerance lebih besar dari 0.1 ( $>0.10$ ) maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa pada variabel Person Job Fit memiliki nilai VIF sebesar 4.429 ( $<10$ ) dan nilai tolerance sebesar 0.226 ( $>0.10$ ). Job Insecurity memiliki nilai VIF yaitu 4.773 ( $<10$ ) dan nilai tolerance sebesar 0.210 ( $>0.10$ ). Variabel Stres Kerja memiliki nilai VIF sebesar 4.293 ( $<10$ ) dan nilai tolerance sebesar 0.233 ( $>0.10$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas

| <b>Model</b>          | <b><i>Collinearity<br/>Tolerance</i></b> | <b><i>Statistic<br/>VIF</i></b> |
|-----------------------|--|---------------------------------|
| Person Job Fit (X1)   | 0,226                                    | 4,429                           |
| Job Insecurity (X2)   | 0,210                                    | 4,773                           |
| Kinerja Karyawan (X3) | 0,233                                    | 4,293                           |

# Hasil dan Pembahasan

## Uji Heteroskedastisitas



Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui jika residual variabel berbeda dengan suatu penelitian didalam model regresi. Pengujian ini dapat diketahui dengan hasil metode grafik regresi, dengan ketentuan apabila titik-titik yang menyebar pada grafik tidak membentuk pola tertentu atau menyebar dibawah maupun diatas angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan uji heteroskedastisitas, pola penyebaran titik-titik pada grafik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

# Hasil dan Pembahasan

## Uji Regresi Linier Berganda

| Model               | Coefficients <sup>a</sup>   |           | Standardized Coefficient | T     | Sig   |
|---------------------|-----------------------------|-----------|--------------------------|-------|-------|
|                     | Unstandardized coefficients |           |                          |       |       |
|                     | B                           | Std Error |                          |       |       |
| (Constant)          | 0,574                       | 0,558     |                          | 1,030 | 0,306 |
| Person Job Fit (X1) | 0,374                       | 0,074     | 0,359                    | 5,028 | 0,000 |
| Job Insecurity (X2) | 0,270                       | 0,069     | 0,291                    | 3,935 | 0,000 |
| Stres Kerja (X3)    | 0,336                       | 0,068     | 0,346                    | 4,922 | 0,000 |

Berdasarkan hasil yang ada pada tabel diatas dapat diketahui model regresinya dari keempat variabel sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_1$$

$$Y = 0.574 + 0.374 X_1 + 0.270 X_2 + 0.336 X_3 + e_1$$

### a. Konstanta (a)

Nilai konstanta positif sebesar 0.574. Hal ini menandakan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas seperti person job fit, job insecurity dan stres kerja nilai variabel terikat yaitu kinerja karyawan tetap konstan sebesar 0.574.

### b. Person job fit

Nilai koefisien antara variabel person job fit dan kinerja karyawan adalah positif sebesar 0.374. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jika variabel person job fit meningkat satu satuan, variabel kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0.374.

### c. Job insecurity

Nilai koefisien antara variabel job insecurity dan kinerja karyawan adalah positif sebesar 0.270. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jika variabel job insecurity meningkat satu satuan, variabel kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0.270.

### d. Stres kerja

Nilai koefisien antara variabel stres kerja dan kinerja karyawan adalah positif sebesar 0.336. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jika variabel stres kerja meningkat satu satuan, variabel kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0.336.

# Hasil dan Pembahasan

## Pengujian Hipotesis (Uji Parsial (T))

| Model               | Coefficients <sub>a</sub>   |                  | Standardized Coefficient<br><i>Beta</i> | T     | Sig   |
|---------------------|-----------------------------|------------------|---|-------|-------|
|                     | Unstandardized coefficients |                  |   |       |       |
|                     | <i>B</i>                    | <i>Std Error</i> |   |       |       |
| (Constant)          | 0,574                       | 0,558            |   | 1,030 | 0,306 |
| Person Job Fit (X1) | 0,374                       | 0,074            | 0,359                                   | 5,028 | 0,000 |
| Job Insecurity (X2) | 0,270                       | 0,069            | 0,291                                   | 3,935 | 0,000 |
| Stres Kerja (X3)    | 0,336                       | 0,068            | 0,346                                   | 4,922 | 0,000 |

### a. person job fit terhadap kinerja karyawan

Variabel person job fit memiliki nilai t-hitung sebesar 5.028 dan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial person job fit berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### b. job insecurity terhadap kinerja karyawan

Variabel job insecurity memiliki nilai t-hitung sebesar 3.935 dan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial job insecurity berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### c. stres kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel stres kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 4.992 dan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

# Hasil dan Pembahasan

## Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

| <b>Model</b> | <b>R</b>          | <b>R Square</b> | <b>Adjusted R Square</b> | <b>Std. Error of the Estimate</b> |
|--------------|-------------------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|
| 1            | .943 <sup>a</sup> | 0,890           | 0,886                    | 1,123                             |

Hasil uji korelasi berganda menunjukkan nilai 0.943 atau 94.3%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen sangat kuat, sesuai dengan tabel interpretasi korelasi.

| <b>Interpretasi Kisaran nilai Koefisien Korelasi</b> | <b>Nilai Korelasi (hubungan variabel X dan Y)</b> |
|--|---|
| 0,00 - 0,199   | Sangat rendah                                     |
| 0,20 - 0,399   | Rendah  |
| 0,40 - 0,599   | Sedang/ Cukup                                     |
| 0,60 - 0,799   | Kuat  |
| 0,80 - 1,000   | Sangat Kuat                                       |

# Hasil dan Pembahasan

## Uji Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .943 <sup>a</sup> | 0,890    | 0,886             | 1,123                      |

Hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  adalah 0.886 atau 88.6% ( $0.886 \times 100$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel person job fit, job insecurity dan stres kerja dapat menjelaskan sekitar 88.6% tentang variabel kinerja karyawan. Sisanya sebesar 11.4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

# Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang diolah menggunakan aplikasi SPSS statistik versi 24. Dapat disimpulkan bahwa variabel *Person Job Fit*, *Job Insecurity* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Zeger Indonesia sebagai berikut :

**Hipotesis pertama : *Person Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Zeger Indonesia.**

Berdasarkan pada hasil analisis data yang dilakukan penulis yang membuktikan bahwa person job fit berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi person job fit memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Penelitian ini juga menjawab pertanyaan dari rumusan masalah dimana person job fit berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Zeger Indonesia. Mayoritas responden setuju jika memiliki pengetahuan yang di butuhkan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, hal ini dibuktikan oleh jawaban mayoritas responden yang menganggap bahwa kesesuaian pengetahuan dengan pekerjaan memberikan pengaruh, namun pada kesesuaian kemampuan dengan pekerjaan memiliki nilai yang lebih tinggi dari indikator kesesuaian pengetahuan karyawan. Hal ini membuktikan bahwa person job fit pada kesesuaian kemampuan bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Studi empiris dimana hasil daripada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik Person Job Fit yang dimiliki karyawan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Pegawai PT Zeger Indonesia identik memiliki kemampuan dari individu dengan tuntutan dari sebuah pekerjaan, di mana pekerjaan yang dikerjakan disesuaikan dengan kemampuan dari diri karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

# Hasil dan Pembahasan

**Hipotesis kedua : Job Insecurity berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Zeger Indonesia.**

Kinerja karyawan PT Zeger Indonesia dipengaruhi oleh job insecurity, hasil pengujian membuktikan bahwa job insecurity berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, yang berarti job insecurity dapat menurunkan kinerja karyawan PT Zeger Indonesia. Hal ini karena job insecurity menjadi ancaman bagi karyawan PT Zeger Indonesia, sehingga karyawan memiliki perasaan tidak aman dimana ketakutan kehilangan pekerjaan sangat memberikan pengaruh penurunan kinerja pada karyawan PT Zeger Indonesia.

Studi empiris menunjukkan bahwa job insecurity dengan indikator : Ancaman yang dirasakan terhadap status karyawan; Adanya perilaku senioritas di lingkungan kerja; Merasa tidak berdaya atas kendali pekerjaannya; Seberapa penting arti pekerjaan bagi individu. Merasa tidak berdaya atas kendali pekerjaannya menjadi indikator terbesar, indikator ini membuktikan bahwa ketidakberdayaan karyawan atas pekerjaan yang diberikan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan oleh mayoritas responden yang setuju jika merasa terbatas dalam pengambilan keputusan tentang pekerjaan, ketidakpastian pekerjaan dimana karyawan merasa tidak yakin tentang stabilitas pekerjaannya menjadi dampak yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan PT Zeger Indonesia.

# Hasil dan Pembahasan

**Hipotesis ketiga : Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Zeger Indonesia .**

Berdasarkan pada hasil analisis data yang dilakukan penulis yang menyatakan bahwasanya stres kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak nyaman menjadi indikator terbesar, dimana indikator ini menyebabkan tingkat stres dan kecemasan yang tinggi pada karyawan. Faktor – faktor seperti konflik antar rekan kerja, tekanan dari atasan, atau ketidakjelasan tugas dapat menyebabkan perasaan tidak nyaman dan tertekan. Hal ini juga dibuktikan dengan mayoritas responden yang setuju jika lingkungan kerja yang tidak nyaman memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan PT Zeger Indonesia.

Studi empiris menunjukkan stres kerja yang berkepanjangan dapat menyebabkan penurunan kinerja dan produktivitas karyawan. Tingkat stres yang tinggi dapat mengganggu fokus dan konsentrasi, serta mengurangi kemampuan untuk mengatasi tugas – tugas pekerjaan terhadap karyawan PT Zeger Indonesia

# Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Person Job Fit, Job Insecurity, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Zeger Indonesia ditarik kesimpulan sebagai berikut:



*Person Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Zeger Indonesia. Pegawai PT Zeger Indonesia identik memiliki kemampuan dari individu dengan tuntutan dari sebuah pekerjaan, di mana pekerjaan yang dikerjakan disesuaikan dengan kemampuan dari diri karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik..



*Job Insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Zeger Indonesia. Job insecurity menjadi ancaman bagi karyawan PT Zeger Indonesia, sehingga karyawan memiliki perasaan tidak aman dimana ketakutan kehilangan, ketidakpastian pekerjaan dimana karyawan merasa tidak yakin tentang stabilitas pekerjaannya menjadi dampak yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan PT Zeger Indonesia



Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Zeger Indonesia. Stress kerja memberikan dampak penurunan kinerja karyawan PT Zeger Indonesia, hal ini karena lingkungan kerja yang tidak nyaman menjadi indikator terbesar, dimana indikator ini menyebabkan tingkat stres dan kecemasan yang tinggi pada karyawan. Faktor – faktor seperti konflik antar rekan kerja, tekanan dari atasan, atau ketidakjelasan tugas dapat menyebabkan perasaan tidak nyaman dan tertekan.

# REFERENCE

1. M. H. Muhammad Alfani, “Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin,” 2018.
2. [2] F. P. Jaya, S. Sulaiman, and D. Rusvitawati, “Pengaruh Person Job Fit (Pj-Fit) dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Puta Kebun Asri (CPKA),” *J. Ris. Inspirasi Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 3, no. 1, pp. 12–21, 2019, doi: 10.35130/jrimk.v3i1.42.
3. [3] P. Saputri, T. Hidayati, and D. Lestari, “Pengaruh Job Insecurity Terhadap Stres Kerja, Kinerja dan Turnover Intention Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk,” *J. Bisnis dan Manaj.*, vol. 16, no. 3, pp. 235–259, 2020.
4. [4] F. Nursafitri and I. Helmy, “Pengaruh Person-Job Fit dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi sebagai Mediasi,” *J. Ilm. Mhs. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 4, no. 1, pp. 14–33, 2022, doi: 10.32639/jimmba.v4i1.29.
5. [5] I. K. A. P. Gunawan and I. K. Ardana, “Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional,” *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 9, no. 5, p. 1858, 2020, doi: 10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p11.
6. [6] N. Septiari and I. Ardana, “Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Hotel Asana Agung Putra Bali,” *None*, vol. 5, no. 10, p. 251048, 2016.
7. [7] N. W. Setyawati, N. A. Aryani, and E. P. Ningrum, “Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Ris. Manaj. dan Bisnis Fak. Ekon. UNIAT*, vol. 3, no. 3, pp. 405–412, 2018, doi: 10.36226/jrmb.v3i3.158.
8. [8] Tri Wartono, “PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN MAJALAH MOTHER AND BABY),” *Bongaya J. Res. Manag.*, vol. 1, no. 2, pp. 56–61, 2018, doi: 10.37888/bjrm.v1i2.90.
9. [9] H. W. O. S. Lutfiyah, “Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Person Job Fit Dan Kinerja Karyawan Pada PT Andromedia,” 2020.
10. [10] V. D. W. Pratama, “Pengaruh Disiplin Kerja, Person Job Fit Dan Human Relations Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wom Finance Cabang Kebumen,” pp. 1–10, 2021, [Online]. Available:

TERIMA KASIH