

**PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA PADA KINERJA KARYAWAN  
DENGAN KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF SEBAGAI PEMEDIASI DAN  
*PSYCHOLOGICAL CAPITAL* SEBAGAI PEMODERASI  
(STUDI PADA KARYAWAN DI INDUSTRI PERBANKAN YOGYAKARTA)**



**SKRIPSI**

Disusun untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi  
Persyaratan Guna Meraih Gelar Sarjana Manajemen  
Prpgram Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sebelas Maret Surakarta

**Disusun oleh:**

**Athisa Ratna Widowati**

**F0217018**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS SEBELAS MARET**

**SURAKARTA**

**2020**

**ABSTRAK**

**Pengaruh Ketidakamanan Kerja pada Kinerja Karyawan dengan Kesejahteraan Subjektif sebagai Pemediasi dan *Psychological Capital* sebagai Pemoderasi  
(Studi pada Karyawan di Industri Perbankan Yogyakarta)**

Oleh:

**ATHISA RATNA WIDOWATI**  
**NIM: F0217018**

Kinerja karyawan pada industri di bidang jasa merupakan salah satu faktor yang berdampak besar pada tujuan perusahaan, terutama perusahaan yang berorientasi pada kualitas hasil yang diperoleh seperti kepuasan konsumen yang menjadi tujuan utama dalam melakukan kegiatan bisnis. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan merupakan salah satu faktor penting, melalui sumber daya manusia, tujuan perusahaan dapat dicapai, oleh karena itu banyak perusahaan yang melakukan berbagai cara untuk membuat sumber daya manusia yang dimiliki memiliki keunggulan dari perusahaan lainnya.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh ketidakamanan kerja pada kinerja karyawan melalui pengurangan kesejahteraan subjektif. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk meneliti efek moderasi dari keseluruhan komponen *psychological capital* yang mencakup *self-efficacy*, resiliensi, optimisme dan harapan pada pengaruh ketidakamanan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada beberapa karyawan bank swasta dan bank perkreditan rakyat atau BPR yang berada di Kota Yogyakarta dengan masa kerja yang harus dimiliki karyawan minimal satu tahun. Kuesioner penelitian dalam penelitian ini dilakukan secara *offline* menggunakan kuesioner langsung yang diserahkan kepada pihak HRD bank yang menjadi target responden, dengan jumlah kuesioner yang terkumpul sebanyak 127 kuesioner. Pengujian data dalam penelitian ini meliputi uji mediasi dan uji moderasi yang dilakukan menggunakan SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan komponen kesejahteraan subjektif yaitu kecemasan dan kelelahan emosional yang dialami karyawan sedang meningkat sehingga kesejahteraan subjektif tidak dapat memediasi hubungan antara ketidakamanan kerja pada kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji moderasi dalam penelitian ini seluruh komponen yang ada pada *psychological capital* yaitu resiliensi, optimisme dan harapan memiliki pengaruh signifikan, namun tidak dapat memperlemah ketidakamanan kerja yang dirasakan, dan *self-efficacy* yang dimiliki karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Kata kunci: Kinerja karyawan, *psychological capital*, kesejahteraan subjektif, ketidakamanan kerja

**ABSTRACT****THE EFFECT OF JOB INSECURITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH  
THE MEDIATION EFFECT OF SUBJECTIVE WELL-BEING AND THE  
MODERATION EFFECT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL  
(STUDY OF EMPLOYEE YOGYAKARTA BANKING INDUSTRY)****ATHISA RATNA WIDOWATI****NIM: F0217018**

*Employee performance in the service industry is one of the best factors that has a major impact on company goals. Especially companies that are oriented towards the quality of results, such as customer satisfaction which is the main objective in conducting business activities. Human resources owned by a company is an important factor, through human resources the company goals can't be achieved. Therefore, many companies do various ways to make their human resources have advantages from other companies.*

*This study aims to examine the effect of job insecurity on employee performance through reduction of subjective well-being. In addition, this study also aims to examine the moderating effect of all components of psychological capital including self-efficacy, resilience, optimism and hope on the effect of job insecurity and employee performance. This research was conducted on several employees of private banks and BPR located in Yogyakarta city with a minimum work period of one year for employees. The questionnaires in this study were carried out offline using a direct questionnaire that was submitted to the HRD of the bank which was the target of the respondent. With a total of 127 questionnaires collected. Data testing in this study includes the mediation test and the moderation test using SPSS.*

*The test results showed that the components of subjective well-being anxiety and emotional exhaustion were increasing, so that subjective well-being could not mediate the relationship between job insecurity and employee performance. Meanwhile, the results of the moderation test in this study all components of psychological capital resilience, optimism and hope, have a significant effect but can't weaken the perceived job insecurity and self-efficacy doesn't have a significant effect.*

*Keywords: Employee performance, psychological capital, subjective well-being, job insecurity*

## HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA PADA KINERJA KARYAWAN  
DENGAN KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF SEBAGAI PEMEDIASI DAN  
PSYCHOLOGICAL CAPITAL SEBAGAI PEMODERASI (STUDI PADA  
KARYAWAN PERBANKAN KOTA YOGYAKARTA)**

Ditulis oleh mahasiswa: **ATHISA RATNA WIDOWATI (F0217018)**

Telah disetujui dan diterima dengan baik oleh dosen pembimbing.

Surakarta, Sabtu 27 Maret 2021



DESY MAYASARI S.E., M.SC  
NIP: 1987121120130201

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA PADA KINERJA KARYAWAN DENGAN  
KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF SEBAGAI PEMEDIASI DAN PSYCHOLOGICAL CAPITAL  
SEBAGAI PEMODERASI (STUDI PADA KARYAWAN PERBANKAN KOTA  
YOGYAKARTA)**

Atas nama mahasiswa: **ATHISA RATNA WIDOWATI (F0217018)**

Telah disetujui dan disahkan oleh Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret Surakarta guna melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Program Studi S1 Manajemen oleh

1. KETUA TIM PENGUJI

DR. MUGI HARSONO S.E, M.SI  
196807021995121001



27 Maret 2021

2. PEMBIMBING

DESY MAYASARI S.E.,M.SC  
1987121120130201



27 Maret 2021

3. ANGGOTA PENGUJI

DR. SUSANTO TIRTOPROJO M.M  
195711061985031001



28 Maret 2021

Mengetahui,  
Kepala Program Studi S1 Manajemen



Dr Atmaji, M.M.  
NIP: 195905311985031004

Form pengesahan digital ini dicetak dari laman <https://manajemen.feb.uns.ac.id>, digunakan sebagai bagian dari skripsi

## HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA PADA KINERJA KARYAWAN  
DENGAN KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF SEBAGAI PEMEDIASI DAN  
PSYCHOLOGICAL CAPITAL SEBAGAI PEMODERASI (STUDI PADA  
KARYAWAN PERBANKAN KOTA YOGYAKARTA)**

ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Surakarta, 27 Maret 2021



ATHISA RATNA WIDOWATI  
NIM : F0217018

## MOTTO

“Being soft isn’t a weakness because the ones with the softest hearts  
bear the strongest pain”





## HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini aku persembahkan untuk:

Allah SWT

Keluarga tercinta

Seseorang yang telah mendukung dan selalu ada untukku

Teman-teman tersayang

Almamater Universitas Sebelas Maret Surakarta





## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia serta pertolonganNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Ketidakamanan Kerja pada Kinerja Karyawan dengan Kesejahteraan Subjektif sebagai Variabel Mediasi dan *Psychological Capital* sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Karyawan di Industri Perbankan Yogyakarta)”**, sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam banyak hal, yang terus memberikan rasa semangat agar skripsi ini dapat terselesaikan dengan maksimal. Secara khusus, penulis hanturkan terima kasih kepada:

1. Desy Mayasari, SE., MSc, selaku dosen pembimbing dalam pengerjaan skripsi ini yang telah sabar memberikan bimbingan kepada penulis yang awalnya tidak mengerti mengenai analisis data dan beliau sangat sabar untuk memberikan bimbingan, arahan dan semangat kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini yang banyak terkendala.
2. Dr. Atmadji, M.M selaku Kepala Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret
3. Prof. Drs Djoko Suhardjanto, M.Com (Hons), Ph.D, Ak., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret

4. Seluruh dosen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama perkuliahan ini
5. Om Ais yang telah membiayai kuliah dari awal semester sampai akhir, dan telah mewujudkan keinginan penulis untuk meraih gelar sarjana
6. Mama rini yang selalu memberikan saya support dan dukungan dalam hal apapun setiap harinya, begitu juga om una dan keluarga yang selalu siap sedia membantu penulis mencari responden dan bu ik yang juga memberikan dukungan
7. Si Atribusi yang tidak pernah lelah memberikan semangat, dukungan, menemani dengan sabar juga memberikan saran dan nasihat kepada penulis agar lebih baik lagi dalam menyelesaikan kehidupan ini
8. Bu boss dua lantai yang selalu menemani selama perkuliahan *online* dan *offline* ini dan menjadi teman berkeluh kesah, juga teman berdiskusi mimpi-mimpi kita
9. Muymuy yang selalu siap sedia saat aku sakit dan aku senang bahagia, selalu menuntunku juga ketika aku jatuh
10. Teman-teman “Keluar Ga” yang telah menemani dari awal memasuki perkuliahan ini hingga saat ini
11. Teman-teman Sagasitas Muna, Thea dan teman lainnya yang selalu berbagi ilmu dan memberikan saran diluar kampus
12. Teman-teman Cari Villa yang terdiri dari Monic, mba Dep, Si Gun yang sudah menemani selama 9 tahun ini

13. Teman-teman HMJ Manajemen mulai dari *Young Member* 2017, *Staff* 2018, dan *Presidium* 2019 yang telah memberikan pengalaman dalam berorganisasi dan menjadi teman selama di perkuliahan ini.
14. Teman-teman Manajemen 2017 terkhusus kelas C, trah waghudihardjo yang telah menemani selama perkuliahan ini yang membuat setiap sesi perkuliahan tidak pernah sepi dan selalu menghibur
15. Seluruh responden perbankan yang telah membantu penulis dalam mengisi kuesioner sehingga penulis dapat mengumpulkan data dengan baik
16. Semua pihak yang telah membantu dan yang belum bisa penulis sebutkan satu persatu, penulis ucapkan terima kasih telah membantu terselesainya skripsi ini

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari syarat sempurna, oleh sebab itu jika ada kesalahan dan hal yang kurang berkenan, penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya. Kritik dan saran yang bersifat membangun kedepannya akan penulis terima dengan senang hati. Semoga skripsi dan hasil yang ada dapat membantu dan memberikan manfaat kepada orang sekitar dan tentunya untuk penulis sendiri.

Yogyakarta, 22 Januari 2020

Athisa Ratna Widowati

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Tinjauan Pustaka .....	8
2.1.1 Ketidakamanan Kerja .....	8
2.1.2 <i>Psychological Capital</i> .....	10
2.1.3 Kesejahteraan Subjektif .....	13
2.1.4 Kinerja Karyawan .....	16
2.1.5 Teori Stres Transaksional .....	17

2.1.6 <i>Job-Demand Resource</i> .....	21
2.2. Perumusan Hipotesis .....	22
2.2.1 Pengaruh Ketidakamanan Kerja pada Kinerja Karyawan melalui Pengurangan Kesejahteraan Subjektif .....	22
2.2.2 <i>Self-Efficacy</i> sebagai Pemoderasi Pengaruh Ketidakamanan Kerja pada Kinerja Karyawan .....	25
2.2.3 Resiliensi sebagai pemoderasi pengaruh ketidakamanan kerja pada kinerja karyawan yang dimediasi oleh kesejahteraan subjektif .....	28
2.2.4 Optimisme sebagai pemoderasi pengaruh ketidakamanan kerja pada kinerja karyawan yang dimoderasi oleh kesejahteraan subjektif .....	30
2.2.5 Harapan sebagai pemoderasi pengaruh ketidakamanan kerja pada kinerja karyawan yang dimediasi oleh kesejahteraan subjektif .....	31
2.3. Kerangka Pemikiran .....	33

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1. Desain Penelitian .....	35
3.2. Populasi, Sampel dan Sampling .....	35
3.2.1 Populasi .....	35
3.2.2 Sampel .....	37
3.3.3 Sampling .....	38

3.3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	39
3.3.1 Ketidakamanan Kerja .....	39
3.3.2 <i>Self-Efficacy</i> .....	39
3.3.3 Optimisme .....	39
3.3.4 Resiliensi .....	40
3.3.5 Harapan .....	40
3.3.6 Kesejahteraan Subjektif .....	40
3.3.7 Kinerja Karyawan .....	41
3.4. Sumber Data .....	41
3.4.1 Data Primer .....	41
3.4.2 Data Sekunder .....	41
3.5. Metode Pengumpulan Data .....	42
3.6. Teknik Analisis .....	42
3.6.1 Uji Validitas .....	42
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	42
3.6.3 Uji Multikolinearitas .....	43
3.6.3 Uji Hipotesis .....	43

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Gambaran Umum dan Objek Penelitian .....	45
---	----

4.2. Analisis Deskriptif .....	46
4.2.1 Jenis Kelamin .....	46
4.2.2 Usia Responden .....	46
4.2.3 Rentang Bekerja .....	47
4.3. Tanggapan Responden pada Variabel Penelitian .....	48
4.3.1 Tanggapan Ketidakamanan Kerja .....	49
4.3.2 Tanggapan Kinerja Karyawan .....	49
4.3.3 Tanggapan Kesejahteraan Subjektif .....	50
4.3.4 Tanggapan <i>Psychological Capital</i> .....	50
4.4. Uji Instrumen .....	52
4.4.1 Uji Validitas .....	52
4.4.2 Uji Reliabilitas .....	53
4.5. Uji Asumsi Klasik .....	54
4.5.1 Uji Multikolinearitas .....	54
4.6. Uji Hipotesis .....	56
4.6.1 Uji Mediasi .....	56
4.6.2 Uji Moderasi .....	58
4.7. Pembahasan Hasil Uji Hipotesis .....	65
4.7.1 Ketidakamanan Kerja berpengaruh negatif pada kinerja karyawan melalui pengurangan kesejahteraan subjektif .....	66



4.7.2 *Self-efficacy* mengurangi dampak negatif ketidakamanan kerja pada kesejahteraan subjektif dan kinerja karyawan ..... 69

4.7.3 Resiliensi mengurangi dampak negatif ketidakamanan kerja pada kesejahteraan subjektif dan kinerja karyawan ..... 71

4.7.4 Optimisme mengurangi dampak negatif ketidakamanan kerja pada kesejahteraan subjektif dan kinerja karyawan ..... 73

4.7.5 Harapan mengurangi dampak negatif ketidakamanan kerja pada kesejahteraan subjektif dan kinerja karyawan ..... 75

## **BAB V PENUTUP**

5.1 Kesimpulan ..... 78

5.2 Keterbatasan Penelitian ..... 81

5.3 Saran ..... 81

5.4 Implikasi Praktis ..... 82

**DAFTAR PUSTAKA** ..... 83

**LAMPIRAN-LAMPIRAN** ..... 86

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	33
---	----



## DAFTAR TABEL

Tabel III. 1 Daftar Populasi Bank dan Alamat .....	36
Tabel III.2 Daftar Bank dan Rincian Responden .....	37
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	47
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Rentang Bekerja ....	48
Tabel IV.4 Tanggapan Responden Variabel Ketidakamanan Kerja ....	49
Tabel IV.5 Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan .....	49
Tabel IV.6 Tanggapan Responden Variabel Kesejahteraan Subjektif...	50
Tabel IV.7 Tanggapan Responden Variabel <i>Self-Efficacy</i> .....	50
Tabel IV.8 Tanggapan Responden Variabel Harapan .....	51
Tabel IV.9 Tanggapan Responden Variabel Resiliensi .....	51
Tabel IV.10 Tanggapan Responden Variabel Optimisme .....	51
Tabel IV.11 Nilai <i>Factor Loading</i> .....	52
Tabel IV.12 Hasil Uji Reliabilitas .....	53
Tabel IV.13 Hasil Uji Multikolinearitas .....	54
Tabel IV.14 Hasil Uji Mediasi Analisis Jalur .....	57
Tabel IV.15 Hasil MRA <i>Self-Efficacy</i> dan Ketidakamanan Kerja .....	59
Tabel IV.16 Hasil MRA Resiliensi dan Ketidakamanan Kerja .....	61
Tabel IV.17 Hasil MRA Optimisme dan Ketidakamanan Kerja .....	62
Tabel IV.18 Hasil MRA Harapan dan Ketidakamanan Kerja .....	64
Tabel IV.19 Rangkuman Hasil Uji Hipotesis .....	66

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian .....	86
Lampiran 2. Data Responden .....	91
Lampiran 3. Hasil Analisis Data .....	97

