
**PENGARUH *HOMESICKNESS* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
DI BPJS KETENAGAKERJAAN JAJARAN KANTOR
WILAYAH JATENG DAN DIY**

Riski Fajar Nugraha*, Asri Laksmi Riani

Pascasarjana Universitas Sebelas Maret

Email korespondensi: riskifajarnugraha@student.uns.ac.id

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh *homesickness* terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi di BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kantor Wilayah Jateng dan DIY. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian riset kausal. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner dan data sekunder melalui studi pustaka. Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai tetap BPJS Ketenagakerjaan di jajaran kantor wilayah Jateng dan DIY yang berjumlah 566 karyawan, diambil sampel sebanyak 200 karyawan dengan teknik *simple random sampling*. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala *Likert*. Analisa data meliputi uji validitas, reliabilitas, normalitas, linearitas, uji T, uji R^2 , dan uji mediasi (uji Sobel). Hasil penelitian menunjukkan *homesickness* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *homesickness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja, stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stress kerja dapat digunakan sebagai variabel *intervening* dalam hubungannya antara *homesickness* terhadap kinerja karyawan. Pengaruh stress kerja sebagai variabel *intervening* antara *homesickness* dengan kinerja karyawan lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh secara langsung antara *homesickness* dengan kinerja karyawan. Penentuan penempatan kerja, mengunjungi rumah secara berkala, dan *family gathering* dapat dijadikan solusi dalam permasalahan penelitian ini. Penelitian selanjutnya yang dapat dilakukan adalah penambahan variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata kunci: *homesickness*; kinerja karyawan; stress kerja; BPJS Ketenagakerjaan

Abstract: The purpose of this study was to analyze the effect of *homesickness* on employee performance with work stress as a mediating variable at BPJS Ketenagakerjaan in Central Java and DIY Regional Offices. This study uses a quantitative method with a causal research type. Data used primary data collected through questionnaires and secondary data through literature. The population used was all permanent employees of BPJS Ketenagakerjaan in the regional offices of Central Java and DIY, totaling 566 employees, were taken a sample of 200 employees with *simple random sampling* technique. The research instrument used a questionnaire with a *Likert* scale. The data analysis includes validity, reliability, normality, linearity, T test, R^2 test, and mediation test (Sobel test). The results showed that *homesickness* has a negative and significant effect on employee performance, *homesickness* has a positive and significant effect on work stress, work stress has a negative and significant effect on employee performance, work stress can be used as an *intervening* variable in the relationship between *homesickness* and employee performance. The effect of work stress as an *intervening* variable between *homesickness* and employee performance is smaller than the direct effect between *homesickness* and employee performance. Determining work placement, visiting homes regularly, and *family gathering* can be used as solutions to this research problem. Further research that can be done is the addition of other variables that can affect employee performance.

Keywords: *homesickness*; employee performance; work stress; BPJS Ketenagakerjaan

PENDAHULUAN

Homesickness menjadi fenomena yang pasti dialami oleh hampir semua kalangan. *Homesickness* lazim terjadi baik pada anak-anak maupun orang dewasa (Stroebe dkk., 2016). Menurut Du dkk. (2017) *homesickness* yang terjadi pada orang dewasa, terutama dialami oleh mereka yang baru pertama kali keluar dari rumah untuk mencari pekerjaan. Selain itu pada pekerja migran, pengungsi, dan pelembagaan juga terjadi fenomena *homesickness*. *Homesickness* didefinisikan sebagai keadaan emosional negatif terutama karena berpisah dari rumah dan orang-orang terdekat, yang ditandai dengan kerinduan dengan rumah dan kesulitan menyesuaikan diri dengan tempat baru (Stroebe dkk., 2016).

Homesickness dilaporkan dapat menyebabkan efek yang merugikan pada kesejahteraan fisik, sosial, emosional, perilaku, dan kognitif seseorang (English, 2017). Berpisah dari rumah dan orang-orang dekat dapat berdampak serius pada efisiensi dan efektivitas karyawan. *Homesickness* dapat menyebabkan kecemasan, disfungsi sosial dan depresi (Mashayekhi, 2016). Abbas dkk. (2018) menyebutkan bahwa *homesickness* menghasilkan sejumlah konsekuensi yang mempengaruhi kesehatan mental dan psikologis. Selain itu *homesickness* juga menimbulkan depresi dan kecemasan. Perasaan sedih dan kesepian yang terus menerus mengakibatkan depresi. Menurut (Robbins & Judge, 2017) tingkat stres yang tinggi, atau rendah yang berlangsung terus-menerus dalam periode yang lama, dapat menurunkan kinerja karyawan dan dengan demikian membutuhkan tindakan dari pihak manajemen.

Fenomena *homesickness* menjadi faktor internal individu yang dapat mempengaruhi kinerja karena berhubungan dengan emosi individu itu sendiri. Penelitian yang dilakukan Choudhury (2018) menyebutkan bahwa jarak berpengaruh terhadap kinerja individu. Kinerja akan meningkat ketika jarak dari kampung halaman ke tempat kerja lebih dekat. Jarak yang jauh dengan kampung halaman dapat merusak kinerja individu karena mempengaruhi psikis individu akibat dari jauh dari rumah dan orang-orang terdekat. Hal ini didukung oleh Dahl dan Sorenson (2012) yang mendefinisikan rumah sebagai tempat dimana mereka memiliki kedekatan emosional, tempat mereka memiliki keluarga dan teman. Dalam penelitiannya disebutkan bahwa wirausahawan cenderung mencari usaha di daerah asal serta usaha yang bertahan lebih lama dan menghasilkan arus kas yang lebih besar bila berada di dekat rumah.

Penelitian yang dilakukan oleh Gede Riana, *et al.*, (2020) dengan judul *The Effect of Lamaholot Culture and Role Conflict on Performance of Weaving Craftspeople: Occupational Stress As Intervening Variable* membahas tentang pengaruh budaya dan konflik peran terhadap kinerja dengan stress kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja memediasi pengaruh budaya Lamaholot dan konflik peran terhadap kinerja pengrajin tenun. Fenomena *homesick* menjadi faktor internal individu yang dapat mempengaruhi kinerja karena berhubungan dengan emosi individu itu sendiri. Penelitian tersebut hanya dapat memberikan gambaran tentang hubungan antar variabel. Oleh karena itu, perlu dipertimbangkan untuk mengembangkan model yang terintegrasi dengan menggunakan variabel lain untuk mendapatkan solusi dalam peningkatan kinerja karyawan.

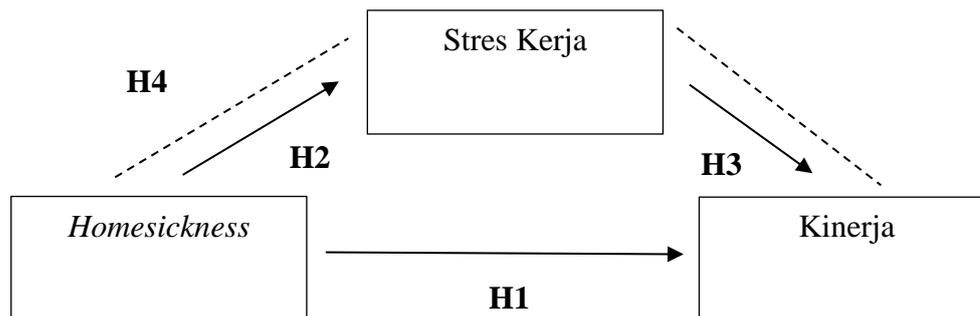
Dalam penelitian ini lebih difokuskan pada hubungan antara *homesickness* sebagai variabel baru terhadap kinerja karyawan.

Kinerja menjadi hal yang penting dalam organisasi, bagaimanapun bentuk organisasinya kinerja menjadi suatu kunci keberhasilan mencapai tujuan organisasi. Muchinsky mendefinisikan kinerja sebagai suatu peninjauan yang sistematis terhadap hasil kerja individu dalam pekerjaan yang digunakan untuk mengevaluasi efektivitas kerja. Individu dalam suatu organisasi akan memberikan kinerja yang baik ketika individu diperlukan dengan baik oleh organisasi (Blau, 2017). Hal ini selaras dengan teori *social exchange* yaitu salah satu paradigma konseptual yang paling berpengaruh dalam memahami perilaku kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Dalam pandangan teori ini karyawan akan termotivasi dan berkomitmen pada pekerjaan jika diperlakukan adil dan seimbang.

BPJS Ketenagakerjaan merupakan badan hukum publik yang bergerak pada bidang jaminan sosial ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan memiliki program yang bermanfaat bagi kesejahteraan pekerja, meningkatkan daya saing perusahaan serta berperan aktif dalam meningkatkan pertumbuhan perekonomian. Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan merupakan sesuatu hal yang penting untuk dikaji dalam rangka meningkatkan perilaku pegawai sesuai dengan nilai-nilai, tujuan dan strategi organisasi serta meningkatkan produktivitas pegawai. Kajian mengenai kinerja memberikan kejelasan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja personal.

Karyawan BPJS Ketenagakerjaan memiliki keberagaman yang cukup tinggi karena proses penerimaan karyawan dilakukan secara nasional. Oleh karena itu karyawan BPJS Ketenagakerjaan memiliki latar belakang kampung halaman yang berbeda-beda. Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil DIY memiliki total 566 karyawan dengan 185 karyawan berasal dari luar provinsi Jawa Tengah dan DIY. Dari data tersebut menunjukkan bahwa 33 % karyawan memiliki potensi *homesickness*. Penulis telah melakukan wawancara semi terstruktur kepada karyawan yang memiliki lokasi penempatan kerja jauh dari keluarga. Hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan yang jauh dari keluarga cenderung mengalami *homesickness*. Fenomena *homesickness* diimplementasikan sebagai perasaan bosan, lelah, dan malas beraktivitas yang secara langsung berdampak pada emosi dari karyawan tersebut. Emosi yang timbul akibat perasaan bosan menjadikan produktivitas karyawan menurun. Karyawan cenderung menunda pekerjaan walaupun pada akhirnya pekerjaan akan diselesaikan dalam waktu yang cukup lama. Karyawan beranggapan bahwa jarak lokasi kerja yang jauh dari keluarga akan menimbulkan masalah *homesickness* yang berdampak pada kinerja. Mereka berpendapat apabila lokasi kerja berada dekat dengan keluarga maka mereka akan lebih berkomitmen dan meningkatkan produktivitas. Setiap karyawan memiliki nilai KPI (*Key Performance Indicator*) yang berbeda-beda. Hal ini diduga dipengaruhi oleh *homesickness* dan stress kerja karyawan. Organisasi diharapkan mampu mengelola *homesickness* dan stress kerja untuk memperoleh kinerja maksimal dari setiap karyawan. Beranjak dari fenomena yang terjadi, penulis bermaksud untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh *homesickness* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stress kerja di BPJS Ketenagakerjaan jajaran Kantor wilayah Jateng dan DIY. Hasil dari

penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *homesickness* terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi di BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kantor Wilayah Jateng dan DIY, sehingga diharapkan dapat memberikan informasi kepada pembaca atau peneliti selanjutnya serta dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam mengambil keputusan terutama divisi *Human Capital* untuk menentukan penempatan karyawan BPJS Ketenagakerjaan demi meningkatkan kinerja organisasi. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Kerangka diatas menjelaskan bahwa *homesickness* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Du, *et al.*, 2017) (Choudhury, 2018). *Homesickness* berpengaruh positif terhadap stress kerja (Rathakrishnan *et al.*, 2021) (Beck *et al.*, 2003). Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja (Azizollah, *et al.*, 2013) (Ahmed dan Ramzan, 2013). Stress kerja memediasi *homesickness* terhadap kinerja (Gede Riana, *et al.*, 2020).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah kuantitatif, karena data yang disajikan dalam bentuk angka-angka. Jenis penelitian ini adalah riset kausal, karena data yang disajikan digunakan untuk mengetahui adakah pengaruh diantara variabel-variabel tersebut. Penelitian dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kantor Wilayah Jateng dan DIY dengan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap BPJS Ketenagakerjaan di jajaran kantor wilayah Jateng dan DIY sebanyak 566 karyawan dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai tetap BPJS Ketenagakerjaan sejumlah 200 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik *Probability Sampling* dengan menggunakan metode *simple random sampling*.

Data primer penelitian ini diperoleh dan dikumpulkan peneliti melalui kuesioner. Kuesioner disebarakan menggunakan *google form*, kemudian dikirim ke akun responden yang memenuhi kriteria inklusi. Data sekunder penelitian ini diperoleh melalui studi pustaka. Sebelum dilakukan pengumpulan data primer, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen. Dalam penelitian ini, untuk menguji instrumen penelitian menggunakan bantuan program SPSS sebagai alat analisisnya.

1. Uji Persyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam tabel. Uji normalitas untuk menguji normalitas data digunakan uji *Kolmogorov smirvon* tes.

b. Uji Linieritas

Uji Linieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel yang diteliti memiliki hubungan yang linier dan signifikan. Uji linieritas dibantu program SPSS dengan melihat hasil *Sig.deviation from linearity* serta nilai F hitung.

2. Rentang Skala

Analisis rentang skala digunakan pada penelitian ini untuk mendeskripsikan bagaimana variabel *homesickness*, stres kerja, dan kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kantor Wilayah Jateng dan DIY.

3. Analisis jalur

Analisis jalur pada penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

- a. Jalur 1 = pengaruh *homesickness* terhadap kinerja karyawan
- b. Jalur 2 = pengaruh *homesickness* terhadap stres kerja
- c. Jalur 3 = stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- d. Jalur 4 = *homesickness* berpengaruh terhadap kinerja melalui stres kerja

4. Uji Hipotesis

Bedasarkan hipotesis yang telah disajikan, berikut pengujian hipotesis dalam penelitian ini:

a. Uji Parsial (Uji t)

Pada hipotesis 1, 2 dan 3 digunakan uji t. Pengujian ini menggunakan signifikan level, alpha 5% ($\alpha = 0,05$), ketika nilai signifikan berada di bawah nilai 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

c. Uji Mediasi (*Sobel Test*)

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur uji Sobel. Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel (Y2) melalui variabel mediasi (Y1). Hasil perhitungan signifikansi uji sobel dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi jika tabel nilai t hitung > nilai tabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi tiap skor butir pernyataan variabel yang ada dalam penelitian baik variabel *homesickness*, stress dan kinerja memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang berarti menandakan valid, hal tersebut menunjukkan semua item pernyataan mampu mengukur masing-masing variabel

Uji Reliabilitas

Hasil perhitungan dari uji reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* *homesickness* 0.738, stress kerja 0.744, kinerja karyawan 0.763. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Artinya semua jawaban responden sudah konsisten dalam menjawab setiap item pernyataan yang mengukur setiap variabel. Variabel yang diukur tersebut meliputi *homesickness*, stress, dan kinerja.

Uji Normalitas

Hasil perhitungan *Asymp. Sig (2-tailed)* untuk persamaan satu dan persamaan dua lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi persamaan satu dan dua dapat digunakan karena sudah memenuhi asumsi normalitas atau dikatakan bahwa data residual terdistribusi secara normal.

Uji Linearitas

Uji Linearitas yang digunakan dalam penelitian adalah uji lagrange multiplier. Estimasi dengan uji ini bertujuan untuk mendapatkan nilai x^2 hitung atau $(n \times r^2)$. Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa nilai Sig. Deviation From Linearity $> \text{Alpha}$ (0,287 dan 0,148) $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara *homesickness* dengan kinerja dan antara stress kerja dengan kinerja adalah linier.

Rentang Skala

Hasil dari perhitungan rentang skala tersebut akan digunakan sebagai dasar interpretasi penilaian rata-rata untuk setiap indikator pada variabel penelitian. Penilaian tersebut dimuat dalam bentuk indeks rata-rata yang telah dimodifikasi dari Simamora (2002), yaitu sebagai berikut:

1. Nilai indeks antara 1,00-1,79 dikategorikan sangat rendah.
2. Nilai indeks antara 1,80-2,59 dikategorikan rendah.
3. Nilai indeks antara 2,60-3,39 dikategorikan cukup atau sedang.
4. Nilai indeks antara 3,40-4,19 dikategorikan tinggi atau baik.
5. Nilai indeks antara 4,20-5,00 dikategorikan sangat tinggi.

Berdasarkan kategori tersebut di atas, untuk menentukan nilai interpretasi variabel digunakan nilai mean dari setiap indikator jawaban.

1. Tanggapan responden terhadap *Homesickness*

Tabel 1. Tanggapan mengenai *Homesickness*

No	Tanggapan mengenai <i>homesickness</i>						Jml	Mean
	Indikator	STS	TS	C	S	SS		
1.	HS1	17	40	47	57	39	200	3.31
2.	HS2	86	65	17	14	18	200	2.07
3.	HS3	19	57	31	46	47	200	3.23
4.	HS4	45	80	37	17	21	200	2.45
5.	HS5	91	64	21	14	10	200	1.94
6.	HS6	73	66	35	11	15	200	2.15
7.	HS7	45	67	27	34	27	200	2.66
8.	HS8	17	41	45	50	47	200	3.35
9.	HS9	14	54	40	48	44	200	3.27
10.	HS10	26	39	48	48	39	200	3.18
11.	HS11	115	54	5	6	20	200	1.81
12.	HS12	121	45	5	13	16	200	1.79
13.	HS13	24	59	28	57	32	200	3.07
14.	HS14	46	48	31	49	26	200	2.81
15.	HS15	28	42	35	51	44	200	3.21
16.	HS16	28	46	38	50	38	200	3.12
17.	HS17	21	67	48	27	37	200	2.96
18.	HS18	74	35	45	27	19	200	2.41
19.	HS19	30	79	51	20	20	200	2.61
20.	HS20	36	74	43	27	20	200	2.61
21.	HS21	50	71	34	20	25	200	2.50
22.	HS22	49	74	31	25	21	200	2.48
23.	HS23	73	55	46	17	9	200	2.17
24.	HS24	62	67	46	11	14	200	2.24
25.	HS25	52	75	36	22	15	200	2.37
26.	HS26	55	71	36	19	19	200	2.38
27.	HS27	29	53	42	46	30	200	2.98
28.	HS28	37	75	38	36	14	200	2.58
29.	HS29	23	51	48	50	28	200	3.05
30.	HS30	41	78	45	23	13	200	2.45
31.	HS31	46	63	35	36	20	200	2.61
32.	HS32	111	64	4	11	10	200	1.73
33.	HS33	93	51	26	12	18	200	2.06
Rata-rata total								2.59

Dari Tabel 1 diperoleh rata-rata poin skala untuk keseluruhan indikator dari *homesickness* sebesar 2,59. Hasil tersebut menunjukkan bahwa para karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kantor Wilayah Jateng dan DIY memiliki persepsi yang sedang terkait karena perpisahan dari rumah dan orang-orang yang terikat, ditandai dengan kerinduan dan keasyikan dengan rumah dan seringkali dengan kesulitan menyesuaikan diri dengan tempat baru.

2. Tanggapan responden terhadap Stress Kerja

Tabel 2. Tanggapan mengenai stress kerja

No	Tanggapan mengenai stress kerja						Jml	Mean
	Indikator	STS	TS	C	S	SS		
1.	S1	25	50	42	46	37	200	3.10
2.	S2	23	51	35	51	40	200	3.17
3.	S3	27	75	51	13	34	200	2.76
4.	S4	46	81	33	16	24	200	2.46
5.	S5	43	70	38	23	26	200	2.60
6.	S6	84	65	17	20	14	200	2.08
7.	S7	89	69	11	10	21	200	2.03
8.	S8	74	73	17	14	22	200	2.19
9.	S9	65	93	17	14	11	200	2.07
10.	S10	68	60	27	24	21	200	2.35
11.	S11	69	67	11	28	25	200	2.37
12.	S12	42	73	38	30	17	200	2.54
13.	S13	47	88	23	33	9	200	2.35
14.	S14	40	79	40	21	20	200	2.51
15.	S15	48	31	55	33	33	200	2.86
16.	S16	56	58	27	28	31	200	2.60
17.	S17	60	52	26	33	29	200	2.60
18.	S18	46	77	28	29	20	200	2.50
19.	S19	69	58	17	23	33	200	2.47
Rata-rata total								2.50

Dari Tabel 2 diperoleh rata-rata poin skala untuk keseluruhan indikator dari stress kerja sebesar 2,50. Hasil tersebut menunjukkan bahwa para karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kantor Wilayah Jateng dan DIY memiliki persepsi yang rendah terkait dengan kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik karyawan.

3. Tanggapan responden terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 3. Tanggapan mengenai Kinerja Karyawan

No	Tanggapan mengenai stress kerja						Jml	Mean
	Indikator	STS	TS	C	S	SS		
1.	K1	7	19	39	74	61	200	3.82
2.	K2	7	18	45	71	59	200	3.79
3.	K3	3	20	49	65	63	200	3.83
4.	K4	7	15	49	58	71	200	3.86
5.	K5	7	17	53	57	66	200	3.79
6.	K6	5	14	42	68	71	200	3.93
7.	K7	5	10	50	58	77	200	3.96
8.	K8	8	12	35	71	74	200	3.96
9.	K9	3	12	34	68	83	200	4.08
10.	K10	7	12	28	69	84	200	4.06
11.	K11	7	24	33	54	82	200	3.90
12.	K12	5	4	16	87	88	200	4.25
13.	K13	3	6	24	72	95	200	4.25
14.	K14	3	13	19	74	91	200	4.19
Rata-rata total								3.97

Dari Tabel 3 diperoleh rata-rata poin skala untuk keseluruhan indikator kinerja karyawan sebesar 3,97. Hasil tersebut menunjukkan bahwa para karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kantor Wilayah Jateng dan DIY memiliki persepsi yang tinggi terkait dengan keluaran yang dihasilkan oleh karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu.

Analisis Jalur

Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh variable *intervening* (Z) dimana penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variable (model casual). Melalui analisis jalur ini akan dapat ditemukan jalur mana yang paling tepat dan singkat suatu variabel independen menuju variabel dependen yang terakhir (Sugiyono, 2010).

1. Regresi Model I

Regresi *homesickness* memengaruhi atas faktor-faktor kinerja karyawan dengan model sebagai berikut:

$$Y = 90.847 - 0,560X - 0.229 Z$$

Variabel *homesickness* mempunyai arah koefisien regresi negatif atau berbanding terbalik terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa variabel *homesickness* akan memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Nilai t_{tabel} sebesar -10.682, hal tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-10.682 > 1.972$ dengan nilai nilai p-value lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau ($0.000 < 0.05$), maka hipotesis H_1 : *homesickness* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan diterima yang berarti bahwa semakin rendah *homesickness* maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hubungan antara stress kerja dengan kinerja karyawan juga di tunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-6.032 > 1.972$ dengan nilai nilai p-value lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau ($0.000 < 0.05$), maka hipotesis H_3 : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan diterima yang berarti bahwa semakin rendah stress maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Regresi Model II

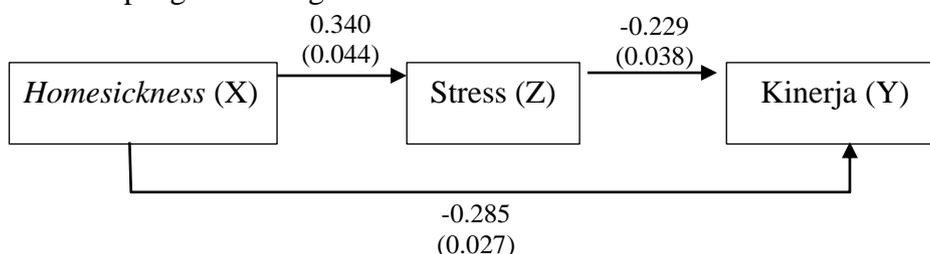
Regresi model kedua regresi *homesickness* memengaruhi atas faktor-faktor stress kerja dengan persamaan model sebagai berikut:

$$Z = 18.510 + 0.340 + e$$

Variabel *homesickness* mempunyai arah koefisien regresi positif atau berbanding lurus terhadap stress dengan nilai t_{tabel} sebesar 7.774, dan diperoleh t_{hitung} sebesar 1.972. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7.774 > 1.972$ dengan nilai p-value hasil uji-t dari variabel *homesickness* sebesar 0.000. Dikarenakan nilai p-value lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau ($0.000 < 0.05$), maka hipotesis H_2 : *homesickness* berpengaruh positif terhadap stress kerja karyawan diterima yang berarti bahwa semakin meningkat *homesickness* maka akan meningkatkan stress kerja karyawan.

3. Analisis Pengaruh Total

Berdasarkan model-model pengaruh diatas, secara keseluruhan dapat disusun lintasan pengaruh sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil analisis jalur antara X, Z dan Y.

Berdasarkan Gambar 2 maka dapat dijelaskan:

- Pengaruh langsung *homesickness* (X) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0.285 atau sebesar 28.5 persen.
- Pengaruh tidak langsung *homesickness* (X) terhadap kinerja (Y) melalui melalui stress adalah sebesar $0.340 \times 0.229 = 0.078$ atau sebesar 7.8 persen.
- Pengaruh total *homesickness* (X) terhadap kinerja (Y) melalui stress adalah $0.285 + 0.078 = 0.3629$ atau sebesar 36.29 persen.

Berdasarkan uji analisis jalur, hasil pengaruh langsung dan tidak langsung dari *homesickness* (X) terhadap kinerja (Y) melalui stress (Z) diperoleh hasil bahwa pengaruh langsung lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung.

$$Y = 0.285X + 0.078Z + e$$

Guna mengetahui signifikansi variabel *intervening* dan *indirect effect*, maka dapat diuji dengan menggunakan Sobel test sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Sab &= \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2} \\
 &= \sqrt{(-0.229)^2(0.044)^2 + (0.340)^2(0.038)^2 + (0.044)^2(0.038)^2} \\
 &= \sqrt{0.000271248} \\
 &= 0.0165
 \end{aligned}$$

Setelah diketahui nilai Sab maka selanjutnya adalah mencari nilai koefisien beta hubungan tidak langsung dengan variabel *intervening* ini menggunakan rumus $a \times b$ dan hasilnya nanti akan dibagi dengan Sab sehingga akan didapatkan nilai t_{hitung} . Selanjutnya dari nilai t_{hitung} nanti akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Selanjutnya dengan taraf signifikansi 0,5 didapatkan nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,972 secara lebih rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t_{hitung} &= \frac{a \times b}{Sab} \\
 &= \frac{-0.229 \times 0.340}{0.0165} \\
 &= -4.727
 \end{aligned}$$

Variabel *intervening* dikatakan signifikan apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil dari pengujian diatas menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-4.727 > 1.972$

dengan tingkat signifikansi 0,05 dan nilai koefisien beta sebesar 0.299. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-4.727 > 1,972$, maka hal ini mengindikasikan bahwa H_4 diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress menjadi variabel *intervening* dalam hubungannya antara *homesickness* terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui berapa pengaruh variabel stress sebagai variabel *intervening* dalam hubungannya antara *homesickness* dan kinerja karyawan maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Hubungan tidak langsung} &= a \times b \\ &= -0.229 \times 0.340 \\ &= -0.0779\end{aligned}$$

Hasil perhitungan diatas diketahui bahwa pengaruh stress sebagai variabel *intervening* antara *homesickness* dengan kinerja karyawan adalah sebesar -0.0779 atau besarnya hubungan tidak langsung dalam penelitian ini adalah sebesar -0,0779. Jika dibandingkan dengan hubungan langsung antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan yaitu sebesar -0,285 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan secara langsung memiliki pengaruh positif yang lebih besar.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka diperoleh kesimpulan terdapat pengaruh negatif dan signifikan *homesickness* terhadap kinerja karyawan. Semakin rendah nilai *homesickness* maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kantor Wilayah Jateng dan DIY. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *homesickness* dengan stress kerja sehingga semakin meningkat *homesickness* maka akan meningkatkan pula stress kerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kantor Wilayah Jateng dan DIY. Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya bahwa semakin rendah stress kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kantor Wilayah Jateng dan DIY. Stress kerja dapat digunakan sebagai variabel *intervening* dalam hubungannya antara *homesickness* terhadap kinerja karyawan. Pengaruh stress kerja sebagai variabel *intervening* antara *homesickness* dengan kinerja lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh secara langsung antara *homesickness* dengan kinerja, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan secara langsung memiliki pengaruh yang lebih besar. Hal ini berarti bahwa *homesickness* dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kantor Wilayah Jateng dan DIY.

Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *homesickness* dan stress kerja sebagai variabel *intervening* terhadap kinerja karyawan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut.

1. Diharapkan mampu menyikapi dan menanggapi secara positif ketika mengalami *homesickness* dengan mengunjungi rumah secara berkala serta meningkatkan kualitas pertemuan dengan keluarga.
2. Perlu adanya kegiatan *family gathering* yang dilakukan kantor guna meningkatkan hubungan antara karyawan sekaligus keluarga sehingga dapat mengurangi stress kerja dan meningkatkan kualitas pertemuan antara keluarga diharapkan kinerja karyawan juga akan meningkat.
3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian mengenai pengaruh kinerja karyawan dengan menambahkan variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja, misalnya lingkungan kerja, penghargaan atau *reward* atau variabel yang lainnya.

REFERENSI

- Abbas, J., Aqeel, M., Wenhong, Z., Aman, J., & Zahra, F. (2018). The Moderating Role Of Gender Inequality And Age Among Emotional Intelligence, Homesickness And Development Of Mood Swings In University Students. *International Journal Of Human Rights In Healthcare*, 11 (5), 356-367.
- Ahmed, D. M. (2013). Effects of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) Volume 11*.
- Azizollah, A. (2013). The relationship between Job stress and performance among the hospitals nurses. *World of Sciences Journal*.
- Beck *et al.* (2003). Missing Home: Sociotropy And Autonomy and Their Relationship to Psychological Distress and Homesickness in College Freshmen. *Anxiety, Stress, and Coping*.
- Blau, P. M. (2017). *Exchange and Power in Social Life*. New York: <https://doi.org/10.4324/9780203792643>.
- Choudhury , P., & Kwon, O. (2018). Social Attachment to Place and Psychic Costs of Geographic Mobility: How Distance from Hometown and Vacation Flexibility Affect Job Performance. *Harvard Business School*.
- Danyang Du, C.-q. L. (2017). Does homesickness undermine the potential of job resources? A perspective from the work–home resources model. *Journal of Organizational Behavior*.
- English, T. D. (2017). Homesickness and adjustment in the first year. *Emosi, Jil. 17 No. 1*, 1-5.
- Rathakrishnan, B. (2021). Homesickness and Socio-Cultural Adaptation towards Perceived Stress among International Students of a Public University in Sabah: An Exploration Study for Social Sustainability. *Sustainability*, 13, 4924.
- Riana, G., Nurak, L. D., & Rihayana, I. (2020). The Effect Of Lamaholot Culture And Role Conflict On Performance Of Weaving Craftspeople: Occupational Stress As Intervening Variable. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Organizational Behaviour 17th ed*. England: Pearson.
- Stroebe, M., Schut, H., & Nauta, M. (2016). Is Homesickness A Mini-Grief Development Of A Dual Process Model. *Clinical Psychological Science*, 4 (2), 344-358.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.