



JIMMBA

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi

Homepage: <https://jurnal.universitaspurabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>

Pengaruh *Job Insecurity*, *Job Burnout*, Konflik Peran Terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Kebumen

Novia Rindi Puji Astuti¹, Dani Rizana²

^{1,2}Universitas Putra Bangsa
noviarindi708@gmail.com¹

ARTICLE INFO

Article History:

Received: July 28th 2022

Accepted: August 9th 2022

Published: August 10th 2022

Keywords:

Job Insecurity, Job Burnout, Role Conflict, Job Stress

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of job insecurity, job burnout and role conflict on job stress. This research was conducted on employees of Pt.Sinarmas Multifinance Kebumen Branch. Data was collected by distributing questionnaires to 33 respondents of employees of PT.Sinarmas Multifinance Kebumen Branch. Data collection techniques by distributing questionnaires. The analysis used is validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis test and coefficient of determination. The analysis technique used is using SPSS version 25 analysis program for Windows. The results obtained in this study indicate that the variables of job insecurity, job burnout, role conflict have a significant effect on job stress. The job insecurity variable has a significant effect on job stress, the job burnout variable has a significant effect on job stress, and the role conflict variable has a significant effect on job stress.

Pendahuluan

Pesatnya perkembangan dunia di era globalisasi dan juga MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN) mengharuskan perusahaan untuk lebih kompetitif dalam bersaing. Perusahaan harus dapat mempersiapkan segala sesuatunya agar dapat unggul dari pesaing lainnya. Selain memperhatikan rencana strategi perusahaan dan lingkungan kerja, perusahaan juga harus mengelola sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam perusahaan yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Ardana dkk., (2012:3) menyatakan bahwa sumber daya manusia penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para pekerjanya dengan baik agar pekerja tidak merasakan ketidakamanan dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah atau adanya ketidakpastian terkait durasi kerja sehingga berdampak pada stress kerja yang membuat pekerja menjadi tidak nyaman pada pekerjaan dan organisasinya.

PT. Sinarmas Multifinance (Simas Finance) adalah perusahaan yang bergerak dalam jasa pembiayaan sewa guna usaha anjak piutang dan pembiayaan konsumen. PT. Sinarmas Multifinance Cabang Kebumen dengan jumlah karyawan 33 orang dengan jabatannya masing-masing yaitu 3 orang *Branch Manager* (BM), 1 orang *Head Support* (HS), 8 orang *Team Support* (TS), 4 orang *Staff Back Office* (BO), 1 orang *Operational Head* (OH), 13 orang

Marketing, 2 orang Surveyor, dan 1 orang TSC. PT. Sinarmas Multifinance Cabang Kebumen dapat bekerja dengan baik, maka perlu dilaksanakan dengan menggunakan strategi yang tepat, salah satunya yaitu memperhatikan sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Menurut Handoko (2010) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Menurut Rivai & Sagala (2009), stress adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang.

Menurut Rowntree (2005) Ketidakamanan kerja atau dapat disebut dengan *Job insecurity* dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja.

Bernardin (Rosyid,1996) menggambarkan *burnout* sebagai suatu keadaan yang *mencerminkan* reaksi emosional pada individu yang bekerja pada bidang kemanusiaan (*human service*), atau bekerja erat dengan masyarakat.

Menurut Katz, et al. (1978) dalam Winardi (2003:271) salah satu tipe konflik peran timbul *dikarenakan* beban kerja yang berlebihan (*in role overload conflict*). Dalam kondisi ini individu menghadapi perintah-perintah dari sejumlah sumber yang tidak mungkin diselesaikannya dalam jangka waktu yang ditetapkan dan dalam batas-batas kualitas tertentu.

Telaah Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Stres Kerja

Setiap pegawai merasakan stres dalam pekerjaan, banyak pegawai mengeluh tentang pekerjaan, atasannya, dan bawahannya menyebabkan stres kerja (Dar et al., 2011). Stres kerja bisa disebut juga dengan perasaan yang bersangkutan dengan tekanan, keambiguan kerja, frustrasi, dan perasaan takut yang berasal dari pekerjaan (Cullen et al dalam Jin et al., 2017). Jadi, dapat dikatakan stres kerja ialah hal-hal yang dapat mengganggu seorang pegawai yang jika dibiarkan dapat memberikan akibat yang negatif. Menurut Ivancevich et al., (2007) mengutarakan stres kerja juga merupakan perasaan tegang, gelisah atau khawatir, semua perasaan perwujudan dari pengalaman stres. Lalu, stres memrogram hal kompleks untuk mewujudkan ancaman yang dapat menimbulkan hasil yang positif maupun negatif.

Jin et al., (2017) menuturkan indikator untuk stres kerja ada 4 (empat), disebutkan sebagai berikut:

- a. Kekhawatiran adalah takut terhadap suatu hal yang belum diketahui dengan pasti dalam pekerjaan. Perasaan khawatir dialami oleh pekerja yang dikarenakan karena banyak faktor dari dalam pekerjaan tersebut.
- b. Gelisah adalah perasaan tidak tenteram yang dirasakan oleh pekerja saat melaksanakan tugas pekerjaan yang dia kerjakan. Biasanya dikarenakan tugas yang terlalu beresiko.
- c. Tekanan adalah suatu perasaan tertekan dari seorang pekerja yang dirasakan saat dia melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dilakukan. Bisa disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri
- d. Frustrasi rasa kecewa akibat kegagalan di dalam mengerjakan sesuatu atau akibat tidak berhasil dalam mencapai suatu tujuan. Ini biasanya dikarenakan kurang puas terhadap pekerjaan tersebut.

Job Insecurity

Menurut Rowntree (2005) Ketidakamanan kerja atau dapat disebut dengan *Job insecurity* dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja.

Menurut Nugraha (2010) dalam Sandi (2014), menyatakan bahwa ada lima indikator dalam *Job insecurity*, yaitu:

- a. Arti pekerjaan itu bagi individu.
- b. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi saat ini dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
- c. Tingkat ancaman yang kemungkinan akan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
- d. Tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya.
- e. Ketidakberdayaan yang dirasakan individu.

Job Burnout

Menurut Pines & Aronson dalam Efa (2011), burnout merupakan kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional.

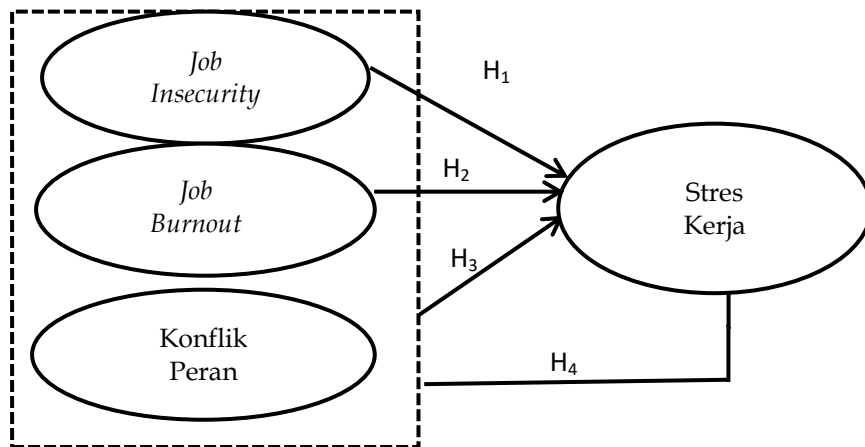
Pengukuran burnout pada penelitian ini mengadopsi dari indikator yang digunakan oleh Maslach dalam Diaz (2007) yang dikutip kembali oleh Hidayatullah (2016) yang dibatasi oleh:

- a. Kelelahan fisik, seperti susah tidur, serangan sakit kepala, kurangnya nafsu makan, individu merasakan adanya anggota badan yang sakit.
- b. Kelelahan emosional, seperti depresi, mudah marah, cepat tersinggung.
- c. Kelelahan mental seperti bersikap sinis terhadap orang lain, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan maupun organisasi.
- d. Rendahnya penghargaan terhadap diri, seperti individu tidak pernah merasa puas dengan hasil kerja diri sendiri.
- e. Depersonalisasi, seperti menjauhnya individu dari lingkungan sosial, apatis, dan tidak peduli dengan lingkungan dan orang-orang disekitarnya.

Konflik Peran

Konflik peran didefinisikan sebagai kondisi yang simultan dari dua atau lebih bentuk tekanan pada tempat kerja, dimana pemenuhan dari satu peran membuat pemenuhan terhadap peran lainnya lebih sulit (Carnicer, 2005). Konflik peran menurut Greenhaus dan Beutell dalam Fandi (2014: 21) memiliki 3 indikator yaitu:

- a. *Time based conflict*
- b. *Strain based conflict*
- c. *Behaviour based conflict*



Gambar 1. Model Penelitian

Metode Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrumen dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dengan kata lain, mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti (Ghozali, 2005).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat keandalan kuisioner. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, dikatakan reliabilitas jika alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten walaupun diadakan pengujian ulang.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang dipergunakan dalam penelitian. Hal tersebut dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif, dimana untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel (Y).

Uji Hipotesis

a. **Uji t (*t*-test)**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri antara variabel bebas (terhadap variabel terikat dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$).

b. **Uji F (F-test)**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2005).

c. **Koefisien Determinasi (R²)**

Nilai koefisien determinasi menunjukkan berapa besar presentase variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel-variabel independen (Ghozali, 2005).

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel Stres Kerja	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Y.1	0,850	0,344	Valid
Y.2	0,858	0,344	Valid
Y.3	0,850	0,344	Valid
Y.4	0,742	0,344	Valid

Variabel Job Insecurity	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X1.1	0,927	0,344	Valid
X1.2	0,955	0,344	Valid
X1.3	0,916	0,344	Valid
X1.4	0,830	0,344	Valid
X1.5	0,838	0,344	Valid

Variabel Job Burnout	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X2.1	0,638	0,344	Valid
X2.2	0,856	0,344	Valid
X2.3	0,820	0,344	Valid
X2.4	0,717	0,344	Valid
X2.5	0,585	0,344	Valid

Variabel Konflik Peran	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X3.1	0,805	0,344	Valid
X3.2	0,843	0,344	Valid
X3.3	0,831	0,344	Valid
X3.4	0,884	0,344	Valid
X3.5	0,719	0,344	Valid
X3.6	0,737	0,344	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Tabel 2. Uji Reliabilitas

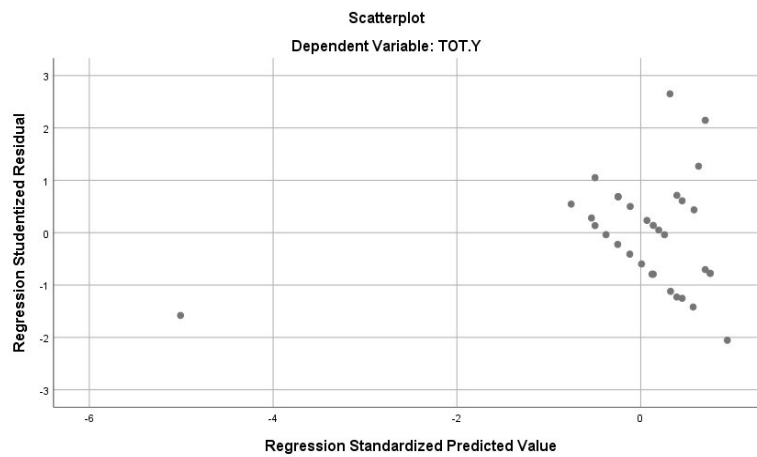
Item	r _{alpha}	Syarat reliabel	Keterangan
Stres Kerja (Y)	0,839	$\alpha > 0,60$	Reliabel
Job Insecurity (X1)	0,935	$\alpha > 0,60$	Reliabel
Job Burnout (X2)	0,915	$\alpha > 0,60$	Reliabel
Konflik Peran (X3)	0,891	$\alpha > 0,60$	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Tabel 3. Uji multikolinieritas

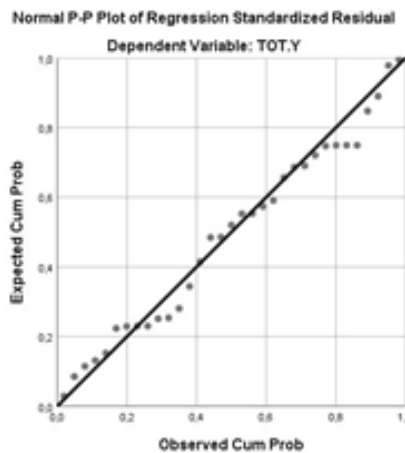
Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1. (constant)		
<i>Job Insecurity</i>	0,473	2,115
<i>Job Burnout</i>	0,866	1,155
Konflik Peran	0,436	2,295

Sumber: Data Primer Diolah (2021)



Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Gambar 3. Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1,102	1,475		
<i>Job Insecurity</i>	,294	,107	,417	2,755	,010
<i>Job Burnout</i>	,195	,066	,327	2,927	,007
Konflik Peran	,201	,090	,353	2,239	,033

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Model hubungan variabel-variabel tersebut menurut Ghozali (2005) dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,102 + 0,294 X_1 + 0,195X_2 + 0,201X_3$$

1. Konstanta (a) = 1,102

Jika Variabel *Job Insecurity* (X1), *Job Burnout* (X2), Konflik Peran (X3) = 0 maka Stres Kerja (Y) sebesar 1,102 dengan asumsi variabel lain tidak berubah.

2. $b_1 = 0,294$

koefisien regresi X1 sebesar 0,294 artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel *Job Insecurity* (X1), maka akan meningkatkan stres kerja sebesar 0,195.

3. $b_2 = 0,195$

koefisien regresi X2 sebesar 0,195 artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel *Job Burnout* (X2), maka akan meningkatkan stres kerja sebesar 0,195.

4. $b_3 = 0,201$

koefisien regresi X3 sebesar 0,201 artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel Konflik Peran (X3), maka akan meningkatkan stress kerja sebesar 0,201.

Tabel 5. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1,102	1,475		
<i>Job Insecurity</i>	,294	,107	,417	2,755	,010
<i>Job Burnout</i>	,195	,066	,327	2,927	,007
Konflik Peran	,201	,090	,353	2,239	,033

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

1. Pengaruh antara variabel *Job Insecurity* dengan stress kerja

Hasil uji t pada tabel diatas variabel *Job Insecurity* nilai t_{hitung} sebesar $2,755 > t_{tabel} 2,039$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Insecurity* memiliki pengaruh signifikan terhadap stress kerja dan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2. Pengaruh antara variabel *Job Burnout* dengan variabel stress kerja

Hasil uji t pada tabel 5 variabel *Job Burnout* nilai t_{hitung} sebesar $2,927 > t_{tabel} 2,039$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Burnout* memiliki pengaruh signifikan terhadap stress kerja dan H_0 ditolak dan H_2 diterima.

3. Pengaruh antara variabel Konflik Peran dengan variabel stress kerja

Hasil uji t pada tabel 5 variabel Konflik Peran nilai t_{hitung} sebesar $2,239 < t_{tabel} 2,039$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,003 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel

Konflik Peran memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stress kerja dan H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Uji F

Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh F hitung sebesar 21,155 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $> F$ tabel ($21,155 > 2,89$). Konsekuensinya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari *job insecurity*, *job burnout* dan Konflik Peran secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap stress kerja.

Uji R2 (Koefisien Determinasi)

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,654, sehingga variabel stress kerja yang dapat di jelaskan oleh *job insecurity*, *job burnout*, dan konflik peran dalam penelitian ini sebesar 65,4% sedangkan sebesar 34,6% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Penutup

Simpulan

- Variabel *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja. Artinya semakin tinggi *job insecurity* maka akan menyebabkan stress kerja tinggi.
- Variabel *job burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja. Semakin tinggi *job burnout* maka akan menyebabkan stress kerja tinggi.
- Variabel konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja. Semakin tinggi konflik peran maka akan menyebabkan stress kerja tinggi.
- Terdapat pengaruh yang signifikan *job insecurity*, *job burnout* dan konflik peran secara bersama-sama terhadap stress kerja.

Referensi

- Ardana, I. K., Mujiyanti, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Azumastuti, M. (2020). Pengaruh Servant Leadership, Komitmen Organisasi dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan PDAM Kabupaten Magelang). *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Hanafiah, M. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(3).
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Jing-Lih, F. (2001). Sebuah Studi Lapangan Tentang Ketidakamanan Kerja Selama Krisis Keuangan. *Jurnal Manajemen Kelompok dan Organisasi*, 26(4), 463-483.
- Minanti, P. (2015). Pengaruh Job Insecurity, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions Melalui Stres Kerja pada Sopir PO Citra Wisata Mandiri (Cwm) Jember. *Skripsi*. Universitas Jember.
- Nikmah, R. M. R., Wulan, H. S., & Seputro, A. (2018). Analysis of The Influence of The Work Environmet, Work Stress, Job Satisfaction, and Career Development on Intention Turnover Study on PT. Pearland Boyolali. *Journal of Management*, 4(4).

- Nur, S. (2013). Konflik, stres kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Pratiwi, M. (2018). Hubungan Antara Job Insecurity dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Kontrak Perusahaan Pembiayaan (PT. X) di Kota Palembang. *Skripsi*. Universitas Sriwijaya.
- Rahardjo, M. (2011). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat Studi pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Rivai, V. & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rizki, M., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 41(1), 9-15.
- Robbins, S. P. (2006). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications*. USA: Prentice Hall International, Inc.
- Rosyid, H. F. (1996). Burnout: Penghambat Produktivitas yang Perlu Dicermati. *Buletin Psikologi*, 4(1), 19-25.
- Setiawan, A. I. (2013). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja pada Karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(1).
- Suhada, D. (2019). Pengaruh Konflik Peran Dan Interpersonal Stress Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Terhadap Karyawan Non Manajer di Bank BJB Syariah Cabang Tasikmalaya). *Skripsi*. Universitas Siliwangi.
- Utami, H. N. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Indolakto Factorypandaan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 1-7.