

ANALYSIS OF *JOB STRESS* AND *JOB INSECURITY* TO SALESMAN *JOB OUTCOMES* IN SMALL AND MEDIUM ENTERPRICES

Aris Budi Setyawan

Diploma Program of Business and Entrepreneurship, Universitas Gunadarma
arisbudi@staff.gunadarma.ac.id

Aris Kurniawan.

Economics Faculty, Universitas Gunadarma
aris_kurniawan@yahoo.com

ABSTRAC

Performance of a business unit can be measured in many ways, and one of them can be seen from the performance of its human resource outcomes. On the other hand, outcomes are strongly influenced by many things, and one of them is the perceived condition of the human factors of that business. Human resource conditions are satisfied and comfortable in their work, in general will have a positive impact for the business, so if human resource have a pressure (job stress) and discomfort (job insecurity) will tend to have low performance.

This paper aims to get information and determine whether job stress and job insecurity are perceived by the salesman of small and medium enterprises, has an effect on their performance (job outcomes).

The object of this paper are the small and medium enterprises salesman in Bekasi area. This research using job stress and job insecurity as an independent variables and job outcomes as the dependent variable. Survey conducted on 80 of small and medium enterprises, with a rate of return are 55 questionnaires. To obtain information on the effect of these independent variables to the dependent variable, researchers use regression techniques, with MSI (Method of Succesive Interval) as a transformation technique to transform the ordinal data to interval data, (Hays, 1976)

The results showed that in general, for small and medium enterprices, *job stress* and *job insecurity* are perceived by their salesman does not affect the performance of their job outcomes, significantly.

Key words : *job stress*, *job insecurity*, and *job outcomes*.

ANALISIS PENGARUH *JOB STRESS* DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *JOB OUTCOMES* SALESMAN PADA USAHA KECIL DAN MENENGAH

A. Pendahuluan

Seperti telah dipahami bersama, SDM merupakan kekayaan utama perusahaan. Tidak hanya karena keunikannya, namun karena sumber daya lainnya akan tergantung pada SDM yang mengelolanya. Sebagai contoh, mesin yang bagus dan modern tidak akan ada artinya bila tidak diopersikan oleh SDM yang cakap, begitu pula modal yang besar akan habis bila tidak dikelola oleh SDM yang cakap dalam hal keuangan. Dengan perilakunya, manusia membentuk struktur organisasi, memanfaatkan teknologi, mengadakan tanggapan terhadap variasi dan tekanan lingkungan organisasi, dan akhirnya memberikan sumbangan bagi tercapainya tujuan organisasi (Tanajaya, 1995 h. 8).

Oleh karena itu, pihak perusahaan akan berusaha keras untuk dapat mengelola SDM yang dimilikinya sebaik mungkin. Berbagai upaya akan dilakukan, mulai dengan memberikan kompensasi yang baik hingga upaya yang dapat memotivasi, mendorong dan mendisiplinkan SDM yang dimilikinya. Semua hal tersebut dilakukan dengan harapan SDM yang ada akan memberikan kinerja yang optimal. Upaya inilah yang adakalanya kemudian menimbulkan permasalahan yang terjadi pada individu karyawan, biasanya dapat berupa tekanan kerja (*job stress*) dan ketidaknyamanan kerja (*job insecurity*). Pada titik tertentu *Job stress* dan *job insecurity* di sini memiliki konsekuensi terhadap ketidakpuasan dalam bekerja,

keinginan berpindahnya karyawan, dan kinerja karyawan dalam bekerja. Konsekuensi ini biasa disebut dengan *job outcomes*. *Job outcomes* adalah hasil kerja karyawan terhadap dampak dalam bekerja, baik itu positif ataupun negatif dan berpotensi menimbulkan konflik yang bisa merugikan perusahaan.

Pada level organisasi dan pada titik tertentu, konflik tersebut dapat membawa dampak negatif; pemborosan energi/tenaga (hilangnya konsentrasi untuk pekerjaan), menurunnya rasa saling pengertian terhadap kelompok lain, kurangnya kerjasama antara kelompok bahkan yang terjadi justru saling salah menyalahkan, koordinasi menjadi sangat buruk (Daft, 1982: 444).. Dengan demikian setiap perusahaan perlu mengetahui masalah ini dan kemudian mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mengelolanya.

Pada banyak literatur dan kajian, pembahasan mengenai ketiga variabel tersebut (*Job stress*, *Job insecurity*, dan *job outcomes*) lebih banyak dikaitkan dengan operasional pada unit-unit usaha dengan skala ‘besar’, sehingga gambaran mengenai hal yang sama di lingkungan unit usaha berskala kecil dan menengah kurang tergambar. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai hal tersebut di lingkungan operasional unit usaha kecil dan menengah, khususnya SDM bagian penjualan terhadap kinerjanya.

B. Tinjauan Teori

Luthans (dalam Yulianti, 2000:10) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda.

Sementara itu, yang dimaksud dengan *job insecurity* adalah ketidakberdayaan seseorang dalam mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam (Greenhalgh dan Rosebaltt, 1984, dalam Vince dan Indra, 2002). *Job insecurity* dipengaruhi oleh kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan lokus kendali (*locus of kontrol*). Berdasarkan penjelasan di atas, permasalahan dapat timbul dari beberapa faktor, diantaranya: adanya ketidakpuasan karyawan dalam menjalankan tugasnya, adanya keinginan berpindah karyawan, adanya konflik kerja antar karyawan, dan menurunnya kinerja karyawan.

Adapun *job outcomes* diartikan sebagai konsekuensi terhadap ketidakpuasan dalam bekerja, keinginan berpindahnya karyawan, dan kinerja karyawan dalam bekerja..

C. Metodologi

Objek penelitian ini adalah SDM bagian penjualan pada unit-unit usaha berskala kecil dan menengah di wilayah Bekasi, dengan jenis usaha dagang dan jasa. Data

yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Data yang diperoleh tersebut berkaitan dengan variabel *Job stress*, *Job insecurity*, dan *Job outcomes*.

Untuk mengukur variabel *job stress* penulis menggunakan tiga variabel. Menurut Davis and Newstorm (dalam Margiati, 1999 : 73) variabel-variabel yang mempengaruhi *job stress* antara lain :

- konflik kerja,
- beban kerja, dan
- karakteristik kerja.

Sedangkan dalam pengukuran variabel *job insecurity* penulis menggunakan dua variabel . Menurut Judge dan Locke (1993) dalam Vince dan Indra (2002) variabel-variabel yang mempengaruhi *job insecurity* antara lain :

- kepuasan kerja, dan
- lokus kendali.

Untuk variabel *job outcomes* dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel pengukur. Menurut Robbins (2001) dalam Murtiasri dan Ghazali (2006) variabel-variabel yang mempengaruhi *job outcomes* antara lain :

- keinginan untuk berpindah,
- kinerja kerja, dan
- komitmen organisasi.

Alat analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas data awal, dan uji pengaruh dengan menggunakan analisis regresi, namun dengan melakukan transformasi data ordinal hasil kuesioner menjadi data interval sehingga memenuhi sebagian persyaratan dilakukannya analisis parametrik. Teknik transformasi yang

digunakan adalah teknik MSI (*Method of Succesive Interval*) (Hays, 1976).

D. Hasil dan Pembahasan

Hasil uji kualitas data menunjukkan bahwa semua nilai *corrected item-total correlation* dari butir-butir yang digunakan dalam kuesioner memiliki nilai yang tinggi (lebih besar dari nilai r tabel dan di atas 0,3) sehingga secara umum dapat dikatakan valid. Sedangkan uji reliabilitas menghasilkan nilai-nilai sebagai berikut.

Table 1. Hasil Uji Reliabilitas

	Job stress	Job insecurity	Job outcomes
UKM dagang	.939	.875	.829
UKM jasa	.972	.949	.860

Berbagai nilai koefisien tersebut di atas menunjukkan bahwa data reliabel untuk dianalisis lebih lanjut.

Data yang telah terkumpul dari penyebaran kuesioner dalam penelitian ini masih berskala ordinal. Oleh karena itu penulis perlu menstransformasikan data tersebut menjadi skala yang lebih tinggi, paling tidak berskala interval. Hal ini dilakukan untuk memenuhi sebagian syarat analisis parametrik yang mana data setidaknya berskala interval agar data dapat diolah lebih lanjut. Transformasi data yang digunakan oleh penulis dengan menggunakan metode MSI (*Method of Succesive Interval*) (Hays, 1976)

Salah satu hasil transformasi dari ketiga nilai variabel penelitian tersebut adalah :

Tabel 2. Hasil Transformasi Data Ordinal Menjadi Interval untuk Variabel Job Stress

Skala Ordinal Variabel Job Stress	Berubah menjadi Skala Interval
Nilai Alternatif Jawaban 1	1
Nilai Alternatif Jawaban 2	1.84
Nilai Alternatif Jawaban 3	2.66
Nilai Alternatif Jawaban 4	3.35
Nilai Alternatif Jawaban 5	3.36

Untuk variabel lainnya seperti *job insecurity* dan *job outcomes* pada UKM juga dilakukan transformasi dengan perhitungan dan cara seperti di atas.

Selanjutnya, hasil pengujian regresi dari data hasil transformasi itu menunjukkan bahwa :

- Untuk usaha kecil dan menengah kategori dagang, secara parsial *Job stress* yang diproxikan dengan konflik kerja, beban kerja dan karakteristik pekerjaan, tidak ada pengaruhnya pada *job outcomes* yang diproxikan dengan kinerja pekerjaan, komitmen pada perusahaan, dan keinginan untuk pindah pekerjaan. Sementara itu variabel *Job insecurity* yang diproxikan dengan kepuasan kerja dan locus kendali, secara negatif mempengaruhi *Job outcomes* perusahaan, dalam arti semakin kecil ketidaknyamanan yang dirasakan oleh SDM bagian penjualan, semakin besar *job outcomes* yang bisa mereka hasilkan, begitu pula sebaliknya. Hasil ini diperkuat dengan hasil analisis sebagai berikut :

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	43.108	4.937		8.732	.000		
	Job Stress	.048	.069	.092	-.696	.489	.999	1.001
	Job Insecurity	-.311	.134	-.305	-2.318	.024	.999	1.001

a. Dependent Variable: Job Outcomes

- Untuk kategori usaha kecil dan menengah dengan usaha jasa, baik *Job stress* maupun *Job insecurity* yang dirasakan oleh SDM bagian penjualannya, tidak berpengaruh terhadap bagus tidaknya *Job outcomes* mereka. Hal ini diperoleh dari hasil analisis sebagai berikut:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	30.763	4.303		7.149	.000		
	Job Stress	.004	.066	.009	.066	.948	.996	1.004
	Job Insecurity	-.039	.108	-.050	-.358	.722	.996	1.004

a. Dependent Variable: Job Outcomes

- Secara bersama, baik untuk usaha kecil dan menengah bidang dangang maupun jasa, ternyata keduanya tidak berpengaruh terhadap bagus tidaknya *outcomes* SDM bagian penjualan yang dimilikinya (terlihat dari uji Anova yang menunjukkan nilai signifikansi yang lebih besar dari 5% bahkan dengan 10% sekalipun).

Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun untuk unit usaha lain (skala yang lebih besar), *job stress* dan *job insecurity* pada titik tertentu akan menimbulkan konflik dan pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja atau *job outcome*, namun ternyata untuk usaha kecil dan menengah hal tersebut relatif tidak terjadi. Hal berarti

bahwa dalam unit usaha dengan skala kecil dan menengah :

Pertama, lingkup dan volume usaha belum terlalu besar sehingga secara umum setiap SDM relatif masih mampu menghadapi berbagai kondisi kerja dan tugas yang diberikan kepadanya

Kedua, Dalam sebuah unit usaha dengan jumlah karyawan yang umumnya tidak besar, hubungan antar karyawan juga cenderung lebih baik, sehingga dengan hubungan tersebut, berbagai masalah yang dihadapi oleh SDM bagian penjualan, setiap karyawan dapat saling membantu satu sama lain

Ketiga, dalam unit usaha dengan skala kecil hubungan antara pemilik/pimpinan dengan bawahan cenderung lebih dekat dan baik, sehingga dengan kedekatan hubungan tersebut, berbagai permasalahan yang berkaitan dengan *Job stress* dan *Job insecurity* yang dialami SDM bagian penjualan dapat diredam dan diselesaikan dengan lebih baik, sehingga tidak sampai mempengaruhi kinerja (dalam hal ini *Job outcomes*) SDM penjualan tersebut.

E. Simpulan

Menyadari bahwa SDM merupakan aset paling berharga, perusahaan seringkali melakukan berbagai upaya untuk mengelola SDM yang dimilikinya. Berbagai upaya tersebut, disamping membawa dampak positif, pada titik tertentu ternyata juga dapat berdampak kurang menguntungkan bagi perusahaan. Sebagai contoh, salah satu upaya untuk lebih mendisiplinkan SDM-nya, seringkali membawa konsekuensi munculnya tekanan (*job stress*) dan rasa tidak nyaman (*Job insecurity*) di kalangan SDM, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja SDM tersebut (*Job outcomes*).

Hasil penelitian yang dilakukan pada SDM bagian penjualan yang dimiliki oleh unit usaha berskala kecil dan menengah menunjukkan bahwa meskipun untuk kategori dagang, Job insecurity memberikan pengaruh secara negatif pada Job outcomes, namun secara umum Job stress dan Job insecurity yang dialami oleh SDM bagian penjualan tidak memiliki pengaruh terhadap Job outcomes-nya. Hal ini menunjukkan bahwa untuk lingkungan kerja pada unit usaha kecil dan menengah, karena lingkup kerja yang belum begitu luas, kedekatan antar karyawan, diikuti dengan hubungan antara pemilik dengan karyawan biasanya cukup dekat, lebih mampu meredam Job stress dan Job insecurity sehingga tidak sampai mengganggu kinerja, dalam hal ini Job outcomes SDM bagian penjualan.

Pustaka

- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, 2002, *Metodologi Penelitian: Untuk Akuntansi dan Manajemen*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Jimad, Apriyani, 2009, *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pelayanan Pada Dinas Kependudukan Kota Bandar Lampung*, *Bandar Lampung: Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 5. No. 3, Mei, Hal. 303-322
- Kriteria UMKM, www.depkop.com
- Perkembangan Jumlah Usaha Kecil dan Menengah Sektor Ekonomi Tahun 2009-2010, www.depkop.com
- Proporsi Sektor Ekonomi UMKM Berdasarkan Jumlah Unit Usaha Tahun 2007, www.depkop.com

- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah, 2002, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Ratnawati, Vince dan Indra Wijaya Kusuma, 2002, *Pengaruh Job Insecurity, Faktor Anteseden, dan Konsekuensinya Terhadap Keinginan Berpindahnya Karyawan: Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia*, Yogyakarta: Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, Vol. 5. No.3, September, Hal. 277-290.
- Riduan dan Engkos Ahmad Kuncoro, 2007, *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*, Bandung: CV ALFABETA.
- Sarwono, Jonathan, 2007, *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Dengan SPSS*, Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sekaran, Uma, 2006, *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Buku Satu*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma, 2006, *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Buku Dua*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiono, 2004, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV ALFABETA