

## Hubungan Antara *Job Insecurity* dan *Konflik Peran* dengan *Performansi Kerja* *Karyawan di Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo*

### *Relationship Between Job insecurity and Role Conflict with* *Work Performance of the Employees in Balai Besar Wilayah* *Sungai Bengawan Solo*

Paulina Wijayanti Setiawan, Munawir Yusuf, Aditya Nanda Priyatama

Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran  
Universitas Sebalas Maret

#### ABSTRAK

Pencapaian tujuan organisasi untuk bertahan dalam era globalisasi akan terlaksana bila karyawan menunjukkan performansi kerja yang baik. Diperlukan strategi peningkatan performansi kerja secara terus-menerus. Apabila strategi yang ditetapkan tidak direncanakan dan dilaksanakan dengan optimal justru akan berdampak negatif, salah satunya timbul *job insecurity*. *Job insecurity* yang dirasakan karyawan dalam jangka panjang akan berdampak pada performansi kerjanya. Ditambahkan dalam suatu organisasi kecenderungan terjadinya konflik peran tidak dapat dihindarkan. Konflik peran akan berpengaruh negatif terhadap performansi kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* dan konflik peran dengan performansi kerja. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo sejumlah 62 karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan *purposive quota sampling*, dengan kriteria subjek adalah karyawan berusia minimal 20 tahun, masa kerja minimal 6 bulan, dan latar belakang pendidikan minimal SLTA atau sederajat. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah skala *job insecurity* dengan reliabilitas 0,872, skala konflik peran dengan reliabilitas 0,818, dan skala performansi kerja dengan reliabilitas sebesar 0,892.

Analisis data menggunakan teknik analisis regresi berganda, diperoleh nilai  $p$  sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung} = 48,300 > F_{tabel} = 3,153$  serta  $R$  sebesar 0,788. Hal ini berarti ada hubungan negatif yang signifikan antara *job insecurity* dan konflik peran dengan performansi kerja. Nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) sebesar 0,621 artinya *job insecurity* dan konflik peran secara bersama-sama memberi sumbangan efektif (SE) sebesar 62,1% terhadap performansi kerja. Dengan sumbangan masing-masing 34,35% untuk variabel *job insecurity* dan 27,74% untuk konflik peran.

**Kata kunci:** performansi kerja, *job insecurity*, konflik peran.

---

#### PENDAHULUAN

---

Abad ke-21 atau yang dikenal juga dengan era globalisasi merupakan era tanpa batas yang ditandai dengan adanya kebebasan dalam berusaha, kebebasan dalam berpendapat, dan dalam hal bersaing. Djohanpuro (2004) mengungkapkan bahwa dalam era persaingan yang semakin ketat sebuah organisasi harus

mengevaluasi performansi kerjanya terus-menerus, serta melakukan serangkaian perbaikan, agar tetap tumbuh dan dapat bersaing. Perbaikan performansi kerja dilaksanakan secara terus menerus, sehingga performansi kerja perusahaan makin baik dan dapat terus unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan. Salah satu strategi untuk memperbaiki dan

memaksimalkan performansi kerja perusahaan adalah dengan cara perubahan organisasi. Setiawan dan Hadianto (2010) menyatakan bahwa perubahan dalam organisasi akan memberikan implikasi psikologis bagi anggota organisasi seperti perasaan cemas, stres, dan tidak aman dalam memikirkan kesinambungan pekerjaan mereka. Ketakutan akan kehilangan pekerjaan, ancaman bahwa pekerjaannya dianggap tidak diperlukan lagi merupakan hal-hal biasa yang dapat terjadi dalam kehidupan kerja.

Pencapaian tujuan perusahaan akan terlaksana bila sumber daya manusia menunjukkan performansi kerja yang baik. Jewell & Segall (1998) menyatakan bahwa karyawan yang performansi kerjanya baik dan berkualitas merupakan aset bagi organisasi atau perusahaan dalam menghadapi persaingan kerja. Performansi kerja yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diharapkan oleh organisasi. Semakin banyak anggota yang memiliki performansi kerja tinggi, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan semakin meningkat dan organisasi dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya. Performansi kerja menurut Mitchell (dalam Sedarmayanti, 2001) meliputi beberapa aspek, yaitu kualitas kerja (*quality of work*), kecepatan dan ketepatan (*promptness*), inisiatif (*initiative*), kecakapan (*capability*) serta komunikasi (*communication*).

Performansi kerja seorang karyawan

dipengaruhi oleh sikap dan sifat individu, serta lingkungan dan hubungan kerja. Dapat dikatakan bahwa pengertian performansi kerja mengandung makna tentang pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Performansi kerja karyawan yang semakin meningkat akan berpengaruh pada kemajuan perusahaan dan kemajuan sumber daya manusia yang ada.

Kehidupan kerja telah berubah sebagai akibat persaingan global yang semuanya mempengaruhi organisasi dan pekerjaan (Hellgren, Sverke, dan Isaksoon, 1999). Kondisi ini dapat menjadi ancaman bagi karyawan dan menimbulkan rasa tidak aman dalam bekerja. Ketidakamanan dalam bekerja disebut dengan istilah *job insecurity*. *Job insecurity* merupakan suatu tingkat yang menunjukkan bahwa para pekerja merasa pekerjaannya merasa terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun terhadap situasi tersebut (Ashford et al, 1989).

Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) menyatakan bahwa *job insecurity* merupakan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam termasuk dengan berbagai perubahan dalam organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sverke, Hellgren, & Naswal (dalam Utami, 2008) ditemukan bahwa *job insecurity* mempunyai beberapa dampak pada karyawan dan organisasi dalam jangka pendek dan jangka panjang. Menurutnya, dalam jangka pendek

*job insecurity* akan berdampak terhadap kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dan kepercayaan pada pemimpin. Dalam jangka panjang akan berdampak terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, performansi kerja, dan itensi turnover.

Dalam organisasi, konflik merupakan hal yang mungkin terjadi dan susah dihindarkan. Apabila terjadi konflik dalam sebuah organisasi, suasana kerja cenderung tidak nyaman. Selanjutnya variabel yang dimungkinkan akan berpengaruh pada performansi kerja karyawan adalah konflik peran. Hasil penelitian membuktikan, bahwa hubungan antara konflik peran terhadap kinerja kerja pegawai adalah negatif dan signifikan yaitu adanya konflik peran dalam organisasi akan menurunkan kinerja kerja pegawai (Nugroho, 2006).

Konflik peran merupakan gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara profesional bisa menurunkan motivasi kerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja individu (Puspa dan Riyanto, 1999). Dampak dari karyawan yang tidak bisa menyelesaikan tugasnya sesuai dengan yang diharapkan, maka akan menimbulkan perasaan gelisah dan tidak menyenangkan bagi karyawan. Jadi konflik peran timbul bila individu dalam peran tertentu dibingungkan oleh tuntutan kerja atau keharusan melakukan sesuatu yang berbeda dari yang diinginkannya

atau yang tidak merupakan bagian dari bidang kerjanya. Konflik peran yang timbul harus segera diantisipasi dan diselesaikan supaya performansi kerja karyawan tidak terganggu. Sebagai akibatnya, seseorang yang mengalami konflik peran akan berada dalam suasana terombang-ambing, terjepit, dan serba salah.

Secara teoretis variabel *job insecurity*, konflik peran, dan performansi kerja mengarah ke hubungan yang negatif, namun secara empiris perlu dibuktikan dengan melakukan penelitian secara langsung, sehingga asumsi secara teoretis tersebut dapat dibuktikan dengan fakta-fakta yang diperoleh dari hasil penelitian. Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan antara *job insecurity* dan konflik peran dengan performansi kerja pada karyawan di Balai Besar Wilayah Sungai (BBWS) Bengawan Solo.

---

#### METODE PENELITIAN

---

Jenis penelitian adalah penelitian korelasional. Tempat penelitian di Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo yang berada di kota Surakarta. Analisis data menggunakan teknik Analisis Regresi Ganda dengan bantuan program komputer *SPSS* versi 16.0.

Populasi untuk penelitian adalah karyawan di Balai Besar Wilayah Sungai (BBWS) Bengawan Solo. Jumlah sampel penelitian sebanyak 62 karyawan. Kriteria populasi

dalam penelitian yaitu karyawan pria atau wanita berusia minimal 20 tahun, masa kerja minimal enam bulan, dan latar belakang pendidikan minimal SLTA atau sederajat. Sampling dalam penelitian ini adalah *purposive quota sampling*.

Metode pengumpulan data dengan menggunakan alat ukur berupa skala psikologi dengan jenis skala Likert. Ada tiga skala psikologi yang digunakan, yaitu:

#### 1. Skala Performansi Kerja

Skala performansi kerja menggunakan adaptasi skala performansi kerja oleh Savitri (2010). Aspek performansi kerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

#### 2. Skala *Job Insecurity*

Alat ukur *job insecurity* yang digunakan dalam penelitian ini merupakan hasil adaptasi dari instrumen *job insecurity* oleh Prastiti (2002) berdasarkan aspek *job insecurity* menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) yaitu seberapa pentingnya aspek kerja bagi karyawan, tingkat ancaman yang dirasakan karyawan, tingkat kepentingan yang dirasakan individu, ancaman terjadinya peristiwa negatif, dan ketidakberdayaan.

#### 3. Skala Konflik Peran

Skala konflik peran disusun berdasarkan aspek-aspek konflik peran, yaitu aspek kognisi dari konflik peran pribadi, aspek kognisi dari konflik “intrasender”, aspek kognisi dari konflik “intersender”, aspek kognisi dari peran

dengan beban berlebih, aspek afeksi dari konflik peran pribadi, aspek afeksi dari konflik “intrasender”, aspek afeksi dari konflik “intersender”, dan aspek afeksi dari peran dengan beban berlebih.

---

### HASIL- HASIL

---

Perhitungan dalam analisis penelitian ini dilakukan dengan bantuan komputer program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0 (Ghozali, 2009).

#### 1. Uji Asumsi Dasar

##### a. Uji Normalitas

Berdasarkan analisa *Kolmogorov-Smirnov* diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig.* performansi kerja sebesar  $0,623 > p= 0,05$ ; nilai *Asymp. Sig.* *job insecurity* sebesar  $0,471 > p= 0,05$ ; serta nilai *Asymp. Sig.* konflik peran sebesar  $0,070 > p= 0,05$ . Nilai *Asymp. Sig.* ketiga variabel penelitian menunjukkan nilai diatas  $0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa data variabel penelitian tersebut telah terdistribusi secara normal.

##### b. Uji Linearitas

Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (pada kolom *linierity*) kurang dari  $0,05$  (Priyatno, 2010). Hasil uji linearitas untuk variabel performansi kerja dengan *job insecurity* diperoleh nilai *Sig.* pada kolom *Linierity* sebesar  $0,000 (0,000 < 0,05)$ . Demikian juga untuk variabel performansi kerja dengan konflik peran diperoleh nilai

Sig. pada kolom *Linierity* sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Nilai signifikansi antara prediktor dengan kriterium adalah kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara masing-masing prediktor dengan kriterium bersifat linier.

## 2. Uji Asumsi Klasik

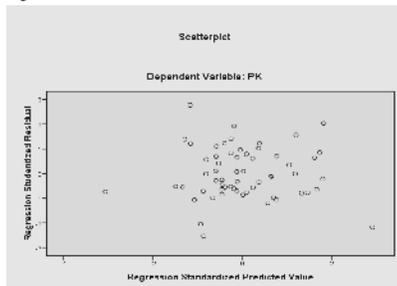
### a. Uji Multikolinieritas

Diperoleh nilai VIF sebesar 1,394. Nilai VIF kurang dari 5, maka dapat dinyatakan bahwa variabel penelitian terbebas dari multikolinieritas.

### b. Uji Autokorelasi

Hasil analisis diperoleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,895 terletak di antara du (1,652) dan 4-du (2,348) maka dapat disimpulkan bahwa model ini terbebas dari autokorelasi.

### c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1.  
Pola *Scatterplot* Pada Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil analisis pola gambar *scatterplot* diperoleh penyebaran titik-titik tidak teratur, plot yang terpencar, dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga pola gambar tersebut tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian dapat

diambil kesimpulan bahwa model regresi terbebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas.

## 3. Uji Hipotesis

Didapatkan nilai *p-value* (pada kolom Sig.) pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,000 ( $0,000 < p=0,05$ ) sedangkan nilai  $F_{hitung} = 48,300 > F_{tabel} = 3,153$ . Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara *job insecurity* dan konflik peran dengan performansi kerja.

Masing-masing prediktor yaitu *job insecurity* dan konflik peran berhubungan secara signifikan dengan kriterium yaitu performansi kerja, dengan nilai Sig. yaitu 0,000 untuk *job insecurity* dan konflik peran, dikatakan signifikan karena nilai keduanya kurang dari 0,05 dan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  *job insecurity* sebesar -5,140 dan  $t_{hitung}$  konflik peran sebesar -4,362. Kedua prediktor tersebut memiliki  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu 2,001. *Job insecurity* dan konflik peran mempunyai hubungan negatif dengan performansi kerja, artinya semakin tinggi *job insecurity* dan konflik peran maka semakin rendah tingkat performansi kerja, demikian pula sebaliknya semakin rendah *job insecurity* dan konflik peran maka semakin tinggi tingkat performansi kerja.

## 4. Analisa Regresi Berganda

### a. Analisis Korelasi Ganda (R)

Diperoleh angka R sebesar 0,788. Nilai tersebut terletak di antara 0,600-0,799,

berarti berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi (R) menurut Priyatno (2010) bahwa hubungan yang terjadi antara *job insecurity* dan konflik peran dengan performansi kerja adalah kuat.

b. Analisis Korelasi Parsial

Didapatkan nilai korelasi antara *job insecurity* dengan performansi kerja dimana variabel konflik peran dikendalikan (dibuat tetap) adalah sebesar -0,556. Dilihat dari pedoman interpretasi koefisien korelasi berada pada rentang 0,400 – 0,599 hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sedang antara *job insecurity* dengan performansi kerja. Nilai  $t_{hitung} = -5,140 > t_{tabel} = 2,001$  (penghitungan nilai t pada lampiran) dan nilai signifikansi adalah  $0,000 < p = 0,05$ , artinya hubungan antara *job insecurity* dengan performansi kerja adalah signifikan. Sedangkan arah hubungan adalah negatif karena nilai r negatif, artinya semakin rendah *job insecurity* maka semakin tinggi tingkatan performansi kerja pada karyawan, demikian pula sebaliknya.

5. Sumbangan Pengaruh Prediktor Terhadap Kriteria Secara Serentak.

Diperoleh angka  $R^2$  (*R square*) sebesar 0,621 atau 62,1%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh prediktor yaitu *job insecurity* dan konflik peran mempunyai hubungan positif terhadap kriteria performansi kerja, yaitu sebesar 62,1% atau dapat dikatakan prediktor ( $X_1$  dan  $X_2$ ) mampu menjelaskan 62,1% variasi

kriteria (Y). Sisanya sebesar 37,9% dipengaruhi oleh variasi eror atau variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

6. Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa sumbangan relatif *job insecurity* terhadap performansi kerja adalah 55,31%, sedangkan sumbangan relatif konflik peran terhadap performansi kerja adalah 44,67%. Sedangkan hasil perhitungan mengenai sumbangan efektif menunjukkan bahwa sumbangan efektif *job insecurity* terhadap performansi kerja adalah 34,35% dan sumbangan efektif konflik peran terhadap performansi kerja adalah 27,74%.

7. Analisis Deskriptif.

Dilakukan kategorisasi subjek secara normatif guna memberikan interpretasi terhadap skor skala. Hasil kategorisasi yaitu pada skala performansi kerja dapat diketahui bahwa subjek secara umum memiliki performansi kerja pada tingkatan tinggi dengan rerata empirik sebesar 96,40 serta pada skala *job insecurity* dan konflik peran subjek secara umum berada pada tingkatan rendah dengan rerata empirik 65,23 dan 45,50.

---

PEMBAHASAN

---

Berdasarkan hasil analisa dinyatakan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sehingga terjadi hubungan yang signifikan antara variabel *job insecurity* dan konflik peran dengan performansi kerja sehingga hipotesis yang diajukan dalam

penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *job insecurity* dan konflik peran dengan performansi kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi performansi kerja menurut Steers (dalam Sutarto & Cahyono, dalam Riani, 2011) adalah kejelasan dan penerimaan atau penjelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya. Apabila terjadi ketidakjelasan peran karyawan dalam bekerja akan mempengaruhi performansi kerjanya. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap performansi kerja karyawan. Ditambahkan pula perasaan tidak aman dalam bekerja akan menimbulkan gangguan secara psikologis oleh karyawan yang akan berakibat pada pelaksanaan tugas.

Hasil pelaksanaan tugas dapat terlihat dalam performansi kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sverke, Hellgren, & Naswal (dalam Utami, 2008) ditemukan bahwa *job insecurity* dalam jangka panjang akan berdampak terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kerja, dan itensi turnover. Menurut penelitian ini dijelaskan bahwa semakin rendah nilai *job insecurity* dan konflik peran, maka semakin tinggi nilai performansi kerja karyawan.

Kekuatan hubungan antara kriterium dengan kedua prediktor dalam penelitian ini

ditunjukkan dari hasil pengujian regresi linear berganda yang menunjukkan nilai koefisien ganda (R) sebesar 0,788. Hal tersebut berarti bahwa hubungan antara variabel *job insecurity* dan konflik peran dengan performansi kerja termasuk dalam kategori hubungan yang kuat. Adanya *job insecurity* dan konflik peran yang terjadi dalam organisasi menyebabkan karyawan mengalami penurunan dalam performansi kerjanya.

Dari pemaparan hasil analisis dan pembahasan tersebut, maka penelitian ini terbukti secara empirik telah menjawab hipotesis mengenai hubungan negatif antara *job insecurity* dan konflik peran dengan performansi kerja pada karyawan di Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo, baik secara bersama-sama maupun parsial. Artinya, semakin tinggi nilai *job insecurity* dan konflik peran maka semakin rendah nilai performansi kerja pada karyawan. Begitu juga sebaliknya yakni semakin rendah nilai *job insecurity* dan konflik peran maka semakin tinggi nilai performansi kerja pada karyawan.

Penelitian ini tidak terlepas dari adanya beberapa kelemahan antara lain adalah penelitian berlangsung dalam waktu yang lama dikarenakan kepadatan jam kerja dan kesibukan karyawan sehingga butuh waktu cukup lama untuk dapat mengumpulkan seluruh kuesioner, baik pada saat uji coba skala maupun saat penelitian, selain itu peneliti kurang dapat melakukan kontrol yang

lebih ketat terhadap sampel penelitian misalnya kontrol mengenai jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lama bekerja, dikarenakan beberapa responden tidak mengisi kolom identitas secara lengkap. Selanjutnya berdasarkan hasil uji validitas aitem pada skala konflik peran banyak yang gugur dan pada skala performansi kerja terdapat beberapa aitem yang belum dapat mewakili indikator yang diukur. Oleh sebab itu, diharapkan untuk penelitian yang lain dapat mengatasi beberapa kelemahan yang ada dalam penelitian ini agar didapatkan hasil yang lebih optimal. Cara yang dilakukan antara lain dengan penyempurnaan dalam teknik, penyusunan, pemakaian alat ukur, dan prosedur penggunaan alat ukur; serta menambahkan ruang lingkup penelitian yang lebih luas agar bisa digeneralisasikan dalam konteks yang lebih luas.

---

## PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

1. Ada hubungan negatif antara *job insecurity* dan konflik peran dengan performansi kerja pada karyawan di Balai Besar Wilayah Sungai (BBWS) Bengawan Solo. Artinya, semakin tinggi keadaan *job insecurity* dan konflik peran yang dialami karyawan maka performansi kerjanya rendah, dan sebaliknya.
2. Ada hubungan negatif antara *job insecurity* dengan performansi kerja pada karyawan di Balai Besar Wilayah Sungai (BBWS) Bengawan Solo. Artinya, semakin tinggi keadaan *job insecurity* yang dialami karyawan maka performansi kerjanya rendah, dan sebaliknya.
3. Ada hubungan negatif antara konflik peran dengan performansi kerja pada karyawan di Balai Besar Wilayah Sungai (BBWS) Bengawan Solo. Artinya, semakin tinggi keadaan konflik peran yang dialami karyawan maka performansi kerjanya rendah, dan sebaliknya.
4. Besarnya sumbangan efektif (SE) kedua prediktor secara bersama-sama terhadap kriterium adalah sebesar 62,1%. Hal tersebut berarti *job insecurity* dan konflik peran mampu menjelaskan 62,1% tingkatan Performansi Kerja karyawan.
5. Sumbangan relatif *job insecurity* terhadap performansi kerja adalah 55,31%, sedangkan sumbangan relatif Konflik Peran terhadap Performansi Kerja adalah 44,67%. Hasil perhitungan mengenai sumbangan efektif menunjukkan bahwa sumbangan efektif *job insecurity* terhadap performansi kerja adalah 34,35% dan sumbangan efektif konflik peran terhadap performansi kerja adalah 27,74%.

6. Tingkat performansi kerja (nilai *mean empirik*= 96,40) berada pada kategori tinggi. Sedangkan tingkat *job insecurity* (nilai *mean empirik*= 65,23) dan konflik peran (nilai *mean empirik*= 45,50) berada pada kategori rendah.

## B. Saran

1. Bagi Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo
  - a. Performansi kerja Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo tetap dipertahankan serta lebih ditingkatkan dengan cara melakukan evaluasi dan perbaikan antara lain dari faktor sosial di organisasi meliputi kebijakan, jenis pelatihan, sistem upah dan lingkungan sosial; serta faktor fisik dari pekerjaan yang meliputi metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran dan temperatur.
  - b. Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo memiliki upaya pencegahan terjadinya *job insecurity* dan konflik peran, salah satunya dengan mengadakan evaluasi secara berkala pada karyawan dan segera mengatasi apabila ditemukan indikasi *job insecurity* dan konflik peran agar permasalahan tidak berdampak

panjang sehingga mempengaruhi performansi kerja.

## 2. Bagi Pimpinan

- a. Mampu mengontrol para karyawan dalam bekerja sesuai dengan tugas masing-masing yang telah ditetapkan sehingga performansi kerja dapat dipertahankan kualitasnya dengan cara melakukan penilaian performansi kerja karyawan secara berkala.
- b. Menempatkan karyawan di kedudukan yang sesuai dengan bakat dan minatnya dengan cara melakukan evaluasi pada karyawan secara berkala sehingga mampu mencegah terjadinya *job insecurity* dan konflik peran pada karyawan.

## 3. Bagi Karyawan

- a. Mampu mempertahankan performansi kerja yang baik dengan cara menjalankan program-program pengembangan diri yang diterapkan dalam organisasi dengan baik salah satunya pelatihan yang secara rutin telah diadakan oleh organisasi.
- b. Karyawan saling menjaga komunikasi dan kerja sama yang baik dengan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan sehingga keadaan *job insecurity* dan konflik peran dapat dicegah.

4. Bagi peneliti lain

Dalam penelitian ini masih terdapat keterbatasan, peneliti lain dapat lebih mengontrol variabel lain yang dimungkinkan mempengaruhi hasil penelitian. Selanjutnya peneliti lain dapat memperbaiki skala konflik peran dalam penelitian ini karena ditemukan banyak aitem yang gugur sehingga validitas aitem skala konflik peran dapat meningkat agar mampu mengukur konflik peran dengan lebih akurat.

---

DAFTAR PUSTAKA

---

- Ashford, Susan J., Cynthia Lee, & Philip Bobko. 1989. Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure. *Academy of Management Journal*. 32(4),803-829.
- Djohanpuro, Bramantyo. 2004. *Restrukturisasi Perusahaan Berbasis Nilai. Strategi Menuju Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Penerbit PPM.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan IV. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhalgh, Leonard & Rosenblatt, Zehava. 1984. Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*. 9(3), 438-448.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research*. Jilid 1. Yogyakarta:Penerbit Andi.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research*. Jilid 1. Yogyakarta:Penerbit Andi.
- \_\_\_\_\_. 2004. *Statistik* .Jilid II. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- \_\_\_\_\_.1991. *Statistik Jilid I*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson. 1999. A two dimensional approach to job insecurity:consequences for employee attitudes and well-being. *European journal of work & Organizational Psychology*, 8, 179-195.
- Jewell, L.N, and Siegall, Marc. 1990. *Contemporary Industrial/ Organizational Psychology*. West Publishing Company.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : Penerbit Refika Aditama.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Nugroho, Agung Hery.2006. Pengaruh Konflik Peran dan Perilaku Anggota Organisasi terhadap Kinerja Kerja Pegawai pada Kepolisian Republik Indonesia Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang. *Tesis S2 Magister Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang (Tidak Dipublikasikan)*.

- Prastiti, Sawitri Dwi. 2002. Pengaruh Outcomes *Job Insecurity* terhadap Turn Over Intensions Dosen Akutansi di Perguruan Tinggi. *Tesis S2 Magister Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang* (Tidak Dipublikasikan).
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Puspa, Dwi F, dan Bambang Riyanto L.S. 1999. Tipe Lingkungan Pengendalian Organisasi, Orientasi Profesional, Konflik Peran, Kepuasan Kerja dan Kinerja: Suatu Penelitian Empiris. *Jurnal Riset Akuntansi*, 2 (1), 117-135.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Savitri, Diah Ayu Retno. 2010. Hubungan antara Persepsi Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di PT X. *Skripsi S1 Psikologi Universitas Sebelas Maret* (Tidak Dipublikasikan).
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Setiawan, Rony dan Bram Hadianto. 2010. Job Insecurity Dalam Organisasi. *Skripsi S1 Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Kristen Maranatha Bandung* (Tidak Dipublikasikan).
- Sverke, M., Hellgren, J. and Naswall, K. 2002. *No Security: A Meta-analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242.
- T. Tidd, Simon and A. Friedman, Raymond. 2002. Conflict Style and Coping with Role Conflict: An Extension of the Uncertainty Model of Work Stress. *The International Journal of Conflict Management*, 13, No 3, 236-237.
- Utami, Dian Tri. 2008. Hubungan Job Insecurity dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Outsourcing di PT X. *Skripsi S1 Fakultas Psikologi Universitas Indonesia* (Tidak Dipublikasikan).
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media.