



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 19462-19475

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Stres Kerja yang Dimoderasi oleh Resiliensi Psikologis pada Karyawan SPBU di Makassar

Aisya Ramadhani¹, Andi Risfan Rizaldi², M. Yusuf K.³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar

¹aisyaramadhani640@gmail.com, ²andi.risfan@unismuh.ac.id, ³myusufk@unismuh.ac.id

Abstrak

Karyawan SPBU menghadapi tekanan kerja yang kompleks, mulai dari tuntutan pelayanan pelanggan yang tinggi, risiko keselamatan kerja, sistem shift yang panjang, hingga status kerja kontrak yang menimbulkan ketidakamanan kerja (job insecurity). Kondisi ini berpotensi memicu stres kerja, meskipun tidak semua karyawan meresponnya dengan cara yang sama, sehingga diduga terdapat peran resiliensi psikologis sebagai faktor pelindung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh ketidakamanan kerja terhadap stres kerja yang dimoderasi oleh resiliensi psikologis pada karyawan SPBU di Kota Makassar. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory research. Sampel penelitian berjumlah 96 responden yang diambil menggunakan teknik accidental sampling dari 34 SPBU yang beroperasi di Kota Makassar di bawah naungan PT. Anugerah Fitrah Hidayat. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 1-5, kemudian dianalisis menggunakan Moderated Regression Analysis (MRA) dengan bantuan SPSS versi 26, setelah sebelumnya dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, dengan nilai koefisien regresi sebesar -1,112 dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Resiliensi psikologis terbukti secara signifikan memoderasi hubungan tersebut, dengan nilai koefisien interaksi sebesar -0,090 dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Nilai R Square Model 3 sebesar 0,559 menunjukkan bahwa 55,9% variasi stres kerja dapat dijelaskan oleh variabel dalam model penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa resiliensi psikologis berperan penting sebagai psychological buffer yang memperlemah dampak ketidakamanan kerja terhadap stres kerja karyawan SPBU di Makassar, sehingga penguatan resiliensi dapat menjadi strategi intervensi yang efektif bagi manajemen SPBU.

Kata Kunci: Ketidakamanan Kerja, Stres Kerja, Resiliensi Psikologis, Moderated Regression Analysis, SPBU Makassar

1. Latar Belakang

Perkembangan sektor jasa dan layanan energi di Indonesia semakin menuntut ketersediaan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara optimal di bawah berbagai tekanan kerja yang kompleks. Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) merupakan salah satu sektor strategis yang memiliki peranan krusial dalam menunjang aktivitas transportasi, distribusi logistik, dan mobilisasi masyarakat secara nasional. Sebagai ujung tombak distribusi bahan bakar kepada konsumen akhir, SPBU menuntut standar pelayanan yang tinggi, efisiensi waktu yang ketat, serta jaminan keselamatan kerja yang tidak dapat dikompromikan.

Di Kota Makassar sebagai ibu kota Provinsi Sulawesi Selatan dan pusat ekonomi terbesar di Kawasan Timur Indonesia, jumlah SPBU terus bertumbuh seiring meningkatnya populasi kendaraan bermotor dari tahun ke tahun. Data menunjukkan bahwa pertumbuhan jumlah kendaraan di Kota Makassar mencapai rata-rata 10–15% per tahun, sehingga permintaan terhadap layanan SPBU pun terus meningkat secara signifikan. Kondisi ini menempatkan karyawan SPBU pada posisi yang sangat strategis sekaligus penuh tekanan dalam rantai distribusi energi nasional.

Dalam menjalankan tugasnya sehari-hari, karyawan SPBU menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan yang berlapis dan datang dari berbagai arah secara bersamaan. Pertama, tuntutan pelayanan pelanggan yang tinggi mengharuskan karyawan bersikap ramah, cekatan, dan akurat dalam setiap transaksi, bahkan di tengah kepadatan antrean kendaraan pada jam-jam sibuk. Kedua, lingkungan kerja di area pengisian bahan bakar membawa risiko keselamatan tersendiri karena paparan bahan bakar yang mudah terbakar, gas berbahaya, dan potensi kecelakaan kerja. Ketiga, sistem kerja bergiliran (shift) yang umumnya diterapkan selama 8–12 jam per shift menuntut stamina fisik dan ketahanan mental yang tinggi.

Keempat, dan yang menjadi fokus utama penelitian ini, sebagian besar karyawan SPBU masih berstatus kontrak atau tenaga kerja tidak tetap. Kondisi ini menciptakan ketidakpastian sistematis terkait keberlanjutan pekerjaan, kepastian pendapatan jangka panjang, dan peluang pengembangan karier. Ketidakpastian inilah yang

memunculkan persepsi ketidakamanan kerja (job insecurity) di kalangan karyawan, yaitu keadaan subjektif ketika individu merasa adanya ancaman terhadap stabilitas, keberlangsungan, atau berbagai aspek penting dari pekerjaan yang dimilikinya (Elst et al., 2018; Meinasari et al., 2024).

Ketidakamanan kerja merupakan fenomena psikologis yang bersifat subjektif dan multidimensional. Greenhalgh & Rosenblatt (1984) mendefinisikannya sebagai ketidakberdayaan yang dirasakan individu untuk mempertahankan kesinambungan dalam situasi kerja yang terancam. Sementara itu, Elst et al. (2018) mengoperasionalkan ketidakamanan kerja melalui empat dimensi: (1) persepsi kemungkinan kehilangan pekerjaan, (2) keyakinan dalam mempertahankan pekerjaan, (3) rasa tidak aman mengenai masa depan pekerjaan, dan (4) kekhawatiran kehilangan pekerjaan dalam waktu dekat. Keempat dimensi ini mencerminkan spektrum kekhawatiran yang dialami karyawan terkait keberlangsungan posisi kerja mereka.

Dampak negatif ketidakamanan kerja terhadap kesejahteraan psikologis karyawan telah banyak didokumentasikan dalam literatur. Ketidakamanan kerja yang berkepanjangan dapat menimbulkan kegelisahan, penurunan komitmen organisasional, melemahnya kepuasan kerja, dan meningkatnya keinginan untuk berpindah kerja (turnover intention) (Nurhaliza et al., 2023; Moslem & Sary, 2021). Yang paling signifikan dari sisi kesehatan kerja, ketidakamanan kerja dapat memicu dan memperparah stres kerja yang dialami karyawan.

Stres kerja merupakan kondisi psikologis dan fisiologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas atau sumber daya yang dimiliki individu untuk mengatasinya. Dalam konteks SPBU, stres kerja dapat bermanifestasi dalam berbagai bentuk, mulai dari kelelahan emosional, penurunan konsentrasi, mudah tersinggung, gangguan tidur, hingga penurunan produktivitas kerja secara keseluruhan (Sunyoto & Mulyono, 2025). Pada tingkat yang lebih parah, stres kerja yang tidak tertangani dapat berkembang menjadi burnout dan gangguan kesehatan mental yang memerlukan intervensi profesional.

Berbagai penelitian telah mengkonfirmasi adanya hubungan bermakna antara ketidakamanan kerja dan stres kerja. Ibrahim et al. (2020) menemukan pengaruh signifikan ketidakamanan kerja terhadap stres pada karyawan perhotelan selama pandemi COVID-19. Saputri et al. (2020) mengkonfirmasi pengaruh job insecurity terhadap stres kerja pada karyawan perbankan. Meinasari et al. (2024) juga membuktikan hubungan ini pada karyawan industri manufaktur. Namun, hasil penelitian tidak selalu konsisten karena terdapat faktor-faktor individual yang dapat memoderasi kekuatan hubungan tersebut.

Fakta bahwa tidak semua individu merespons ketidakamanan kerja dengan cara yang sama mengisyaratkan adanya perbedaan individual yang berperan penting. Sebagian karyawan tetap menunjukkan kinerja optimal dan kondisi psikologis yang baik meskipun berada dalam ketidakpastian kerja yang tinggi, sementara sebagian lainnya mengalami penurunan signifikan dalam kesejahteraan psikologis pada level ketidakamanan kerja yang sama. Perbedaan respons ini mengarahkan perhatian para peneliti pada variabel-variabel moderasi yang dapat menjelaskan heterogenitas respons tersebut.

Resiliensi psikologis adalah salah satu konstruk yang semakin banyak diteliti sebagai faktor pelindung (protective factor) terhadap stresor kerja. Connor & Davidson (2003) mendefinisikan resiliensi sebagai kualitas personal yang memungkinkan seseorang untuk berkembang di tengah kesulitan, dan mengukurnya melalui empat dimensi: kompetensi pribadi, kepercayaan pada insting diri, toleransi terhadap perasaan negatif, dan pengendalian diri. Individu yang memiliki resiliensi tinggi cenderung mampu mempertahankan kestabilan emosional, beradaptasi secara fleksibel terhadap perubahan, dan memulihkan diri dengan lebih cepat setelah menghadapi tekanan.

Dalam kerangka Conservation of Resources (COR) Theory yang dikemukakan Hobfoll (1989), resiliensi psikologis dapat dipandang sebagai sumber daya psikologis internal yang berfungsi sebagai penyangga (buffer) antara stresor kerja dan dampak negatifnya. Ketika sumber daya psikologis individu, termasuk resiliensi, cukup kuat, mereka memiliki kapasitas yang lebih besar untuk menghadapi ancaman terhadap sumber daya lainnya (seperti keamanan pekerjaan) tanpa mengalami penurunan kesejahteraan yang berarti. Sebaliknya, individu dengan sumber daya psikologis yang lemah lebih rentan terhadap dampak negatif stresor kerja.

Penelitian terdahulu yang secara spesifik menguji peran moderasi resiliensi psikologis dalam hubungan antara ketidakamanan kerja dan stres kerja, khususnya pada karyawan sektor jasa energi di Kota Makassar, masih sangat terbatas. Sebagian besar penelitian yang ada memposisikan resiliensi sebagai mediator atau variabel independen, bukan sebagai moderator. Celah penelitian inilah yang menjadi landasan pentingnya penelitian ini dilakukan, dengan rumusan hipotesis: (H1) Ketidakamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada karyawan SPBU di Makassar, dan (H2) Resiliensi psikologis memoderasi pengaruh ketidakamanan kerja terhadap stres kerja pada karyawan SPBU di Makassar.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research (penelitian penjelasan). Pendekatan kuantitatif dipilih karena bertujuan untuk menguji hubungan kausal antarvariabel secara statistik dan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasi. Desain explanatory research sesuai digunakan karena penelitian ini tidak hanya mendeskripsikan fenomena yang terjadi, tetapi juga menjelaskan mekanisme yang menghubungkan variabel-variabel penelitian, termasuk peran moderasi resiliensi psikologis (Kusumastuti et al., 2024).

Penelitian dilaksanakan di SPBU yang beroperasi di Kota Makassar, Sulawesi Selatan, yang berada di bawah naungan PT. Anugerah Fitrah Hidayat. Terdapat 34 unit SPBU yang menjadi lokasi pengumpulan data, tersebar di berbagai wilayah strategis Kota Makassar, meliputi kawasan pusat kota, jalan protokol, kawasan perdagangan, kawasan industri pelabuhan, dan permukiman padat penduduk. Penelitian dilaksanakan selama dua bulan, dari 14 April hingga 13 Juni 2026, mencakup tahapan pengumpulan data, tabulasi, dan analisis.

2.1 Populasi dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif yang bekerja di 34 SPBU yang beroperasi di Kota Makassar. Karena jumlah populasi karyawan secara keseluruhan tidak dapat diketahui secara pasti mengingat variasi jumlah karyawan per SPBU dan fluktuasi tenaga kerja, penentuan ukuran sampel minimum menggunakan rumus Cochran (1977), yaitu: $n = (Z^2 \times p \times q) / e^2$. Dengan menggunakan nilai $Z = 1,96$ (tingkat kepercayaan 95%), $p = q = 0,5$ (proporsi populasi yang tidak diketahui), dan $e = 0,1$ (toleransi kesalahan pengambilan sampel 10%), diperoleh $n = (1,96^2 \times 0,5 \times 0,5) / 0,01 = 96,04$, yang dibulatkan menjadi 96 responden.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah accidental sampling (sampling kebetulan), yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan karyawan yang secara kebetulan dijumpai oleh peneliti pada saat pengumpulan data dan memenuhi kriteria penelitian. Kriteria inklusi sampel adalah: (1) karyawan aktif SPBU yang berada di bawah naungan PT. Anugerah Fitrah Hidayat, (2) telah bekerja minimal 1 bulan, dan (3) bersedia mengisi kuesioner secara sukarela. Distribusi sampel dari 34 SPBU dilakukan secara proporsional sesuai ketersediaan responden di lapangan.

2.2 Variabel dan Indikator Penelitian

Penelitian ini melibatkan tiga variabel utama. Variabel independen (X) adalah ketidakamanan kerja, yang diukur menggunakan 4 butir pernyataan berdasarkan indikator yang dikembangkan oleh Elst et al. (2018), yaitu: (X1) persepsi kemungkinan kehilangan pekerjaan, (X2) keyakinan dalam mempertahankan pekerjaan, (X3) rasa tidak aman mengenai masa depan pekerjaan, dan (X4) kekhawatiran kehilangan pekerjaan dalam waktu dekat.

Variabel dependen (Y) adalah stres kerja, yang diukur menggunakan 11 butir pernyataan berdasarkan indikator dari Cedrone et al. (2024) yang meliputi: (Y1) lingkungan kerja (2 butir), yang mengukur aspek kenyamanan dan kondisi fisik tempat kerja termasuk kesempatan istirahat yang memadai; (Y2) tuntutan pekerjaan (4 butir), yang mengukur tingkat beban kerja, tekanan penyelesaian tugas, dan gangguan terhadap kehidupan pribadi; (Y3) dukungan pekerjaan (3 butir), yang mengukur persepsi dukungan dari rekan kerja dan atasan; dan (Y4) ketidaknyamanan di tempat kerja (2 butir), yang mengukur tuntutan menahan emosi dan kelelahan mental.

Variabel moderasi (Z) adalah resiliensi psikologis, yang diukur menggunakan 11 butir pernyataan berdasarkan instrumen Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) yang dikembangkan Connor & Davidson (2003), meliputi: (Z1) kompetensi pribadi (4 butir), yang mengukur kemampuan adaptasi dan ketahanan menghadapi perubahan; (Z2) kepercayaan pada insting diri (3 butir), yang mengukur tingkat kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan baru; (Z3) toleransi terhadap perasaan negatif (2 butir), yang mengukur kemampuan menerima tekanan sebagai bagian dari pertumbuhan; dan (Z4) pengendalian diri (2 butir), yang mengukur kemampuan mengelola emosi dan fokus di bawah tekanan. Seluruh variabel diukur menggunakan skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju; 5 = Sangat Setuju).

2.3 Prosedur Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan melalui tiga metode yang saling melengkapi. Pertama, observasi pasif dilakukan untuk mengamati secara langsung kondisi kerja, lingkungan fisik, dan dinamika interaksi karyawan dengan pelanggan di berbagai SPBU. Kedua, kuesioner terstruktur didistribusikan secara langsung kepada responden yang ditemui di lokasi SPBU selama jam kerja. Kuesioner dirancang dalam bahasa Indonesia yang sederhana dan mudah dipahami oleh seluruh lapisan karyawan. Setiap responden diberikan penjelasan singkat mengenai tujuan penelitian dan jaminan kerahasiaan data sebelum mengisi kuesioner. Ketiga, dokumentasi dilakukan untuk mengumpulkan data pendukung seperti profil perusahaan, jumlah SPBU, dan data operasional yang relevan. Data

sekunder diperoleh dari kajian literatur ilmiah berupa artikel jurnal, buku teks metodologi penelitian, dan peraturan terkait ketenagakerjaan.

2.4 Metode Analisis Data

Analisis data dilaksanakan melalui empat tahapan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26. Tahap pertama adalah uji instrumen penelitian, yang mencakup uji validitas menggunakan korelasi Product Moment Pearson (r hitung dibandingkan dengan r tabel pada $df = 94$, $\alpha = 5\%$, sehingga r tabel = 0,2006) dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha (batas minimum 0,60).

Tahap kedua adalah uji asumsi klasik, meliputi: (a) uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov untuk memastikan data residual berdistribusi normal; (b) uji multikolinearitas menggunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) untuk memastikan tidak terdapat korelasi berlebihan antarvariabel independen; dan (c) uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser untuk memastikan varians residual bersifat homogen.

Penentuan model analisis dengan MRA didasarkan pada beberapa pertimbangan metodologis. Pertama, MRA merupakan pendekatan yang tepat untuk menguji hipotesis moderasi karena secara eksplisit mengikutsertakan variabel interaksi dalam persamaan regresi, sehingga dapat mengkuantifikasi sejauh mana variabel moderasi mengubah kekuatan atau arah hubungan antara variabel independen dan dependen. Kedua, dibandingkan pendekatan subgroup analysis (membagi sampel berdasarkan nilai tinggi-rendah variabel moderator), MRA memanfaatkan seluruh variasi data sehingga menghasilkan estimasi yang lebih efisien dan kesimpulan yang lebih dapat digeneralisasi. Ketiga, MRA memungkinkan pengujian yang bersih terhadap efek moderasi sambil mengontrol efek langsung masing-masing variabel, sehingga koefisien interaksi yang dihasilkan mencerminkan efek moderasi murni yang tidak terkontaminasi oleh efek utama.

Sebelum membentuk variabel interaksi ($X \times Z$), variabel ketidakamanan kerja (X) dan resiliensi psikologis (Z) terlebih dahulu dipusatkan (mean-centered) untuk mengurangi masalah multikolinearitas yang umum muncul ketika variabel interaksi dibentuk dari produk dua variabel independen. Proses mean-centering dilakukan dengan mengurangi nilai rata-rata masing-masing variabel dari setiap skor individual, sehingga titik nol pada variabel yang telah dipusatkan merepresentasikan nilai rata-rata sampel. Prosedur ini meningkatkan interpretabilitas koefisien regresi dan stabilitas numerik estimasi model (Aiken & West, 1991).

Tahap ketiga adalah analisis deskriptif untuk menggambarkan profil responden dan tingkat masing-masing variabel penelitian berdasarkan nilai rata-rata (mean) jawaban responden. Tahap keempat adalah Moderated Regression Analysis (MRA) yang dilakukan melalui tiga model regresi bertahap: Model 1 ($Y = a + b_1X + e$), Model 2 ($Y = a + b_1X + b_2Z + e$), dan Model 3 ($Y = a + b_1X + b_2Z + b_3(X \times Z) + e$). Peningkatan nilai R Square dan signifikansi koefisien variabel interaksi (b_3) pada Model 3 menjadi bukti terkonfirmasi efek moderasi resiliensi psikologis.

3. Hasil dan Diskusi

Hasil penelitian didasarkan pada urutan logis untuk membentuk sebuah cerita. Isinya menunjukkan fakta/data. Dapat menggunakan Tabel dan Angka tetapi tidak mengulangi data yang sama dalam gambar, tabel, dan teks. Untuk lebih memperjelas deskripsi, dapat menggunakan subtitle.

3.1 Karakteristik Responden

Dari 96 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, diperoleh gambaran demografis yang beragam. Berdasarkan jenis kelamin, terdapat 53 responden laki-laki (55,2%) dan 43 responden perempuan (44,8%). Komposisi gender yang relatif seimbang ini mencerminkan keterbukaan sektor SPBU dalam menyerap tenaga kerja dari berbagai latar belakang gender, sejalan dengan tuntutan layanan pelanggan yang mengutamakan keterampilan interpersonal.

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Perempuan	43	44,8
	Laki-laki	53	55,2
	Total	96	100

Usia (Tahun)	18–25	35	36,5
	26–30	36	37,5
	31–35	11	11,5
	36–40	11	11,5
	> 40	3	3,0
	Total	96	100
Masa Kerja	1–2 Tahun	34	35,4
	3–4 Tahun	19	19,8
	> 5 Tahun	43	44,8
	Total	96	100

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

Distribusi usia menunjukkan dominasi kelompok usia produktif muda: 26–30 tahun (37,5%) dan 18–25 tahun (36,5%), sehingga 74% responden berusia di bawah 30 tahun. Hal ini mencerminkan karakteristik tenaga kerja sektor SPBU yang didominasi generasi muda yang dinamis namun cenderung lebih rentan terhadap ketidakamanan kerja karena belum memiliki pengalaman kerja yang panjang dan tabungan jangka panjang yang memadai. Kelompok usia 31–40 tahun masing-masing mencapai 11,5%, dan hanya 3% responden berusia di atas 40 tahun, menandakan tingginya turnover pada kelompok usia lebih tua atau terbatasnya posisi kerja untuk kelompok tersebut.

Dilihat dari masa kerja, sebanyak 43 responden (44,8%) telah bekerja lebih dari 5 tahun, menjadikannya kelompok terbesar. Diikuti kelompok masa kerja 1–2 tahun sebanyak 34 orang (35,4%) dan kelompok 3–4 tahun sebanyak 19 orang (19,8%). Proporsi karyawan dengan masa kerja lebih dari 5 tahun yang mendominasi ini memiliki implikasi penting: mereka telah terpapar dengan kondisi ketidakpastian kerja dalam jangka waktu yang panjang, sehingga berpeluang telah mengembangkan mekanisme adaptasi psikologis yang lebih matang dibandingkan karyawan baru. Hal ini akan tercermin dalam pola respons mereka terhadap ketidakamanan kerja dan stres.

Komposisi demografis responden yang telah diuraikan di atas memberikan konteks penting untuk interpretasi temuan penelitian. Dominasi karyawan laki-laki (55,2%) mencerminkan karakteristik sektor SPBU yang secara historis didominasi tenaga kerja laki-laki, terutama untuk posisi operator pengisian bahan bakar. Namun, proporsi karyawan perempuan yang mencapai 44,8% mengindikasikan pergeseran yang signifikan menuju inklusivitas gender, yang sejalan dengan kebijakan ketenagakerjaan yang menekankan kesetaraan gender dan kebijakan PT. Pertamina yang mendorong keterlibatan perempuan dalam operasional SPBU.

Dari perspektif usia dan masa kerja, kombinasi antara dominasi karyawan muda (74% berusia di bawah 30 tahun) dan proporsi besar karyawan dengan masa kerja panjang (44,8% lebih dari 5 tahun) mengindikasikan bahwa sebagian karyawan mulai bekerja di SPBU sejak usia sangat muda dan memilih untuk bertahan dalam jangka panjang. Hal ini dapat mengindikasikan adanya loyalitas kerja yang cukup tinggi, yang mungkin didorong oleh keterbatasan pilihan pekerjaan alternatif, kondisi kerja yang relatif dapat diterima, atau ikatan sosial dan komunal yang kuat dengan tempat kerja. Pola ini berbeda dari temuan umum di sektor jasa yang sering melaporkan tingkat turnover tinggi di kalangan karyawan muda.

3.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk memahami tingkat masing-masing variabel penelitian berdasarkan persepsi 96 responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel berada pada tingkat yang berbeda-beda, yang memberikan gambaran menarik mengenai dinamika psikologis karyawan SPBU.

Tabel 2. Deskripsi Variabel Ketidakamanan Kerja (X)

Indikator	N	Mean	Kategori
-----------	---	------	----------

X1 – Persepsi kemungkinan kehilangan pekerjaan	96	2,43	Rendah
X2 – Keyakinan mempertahankan pekerjaan	96	3,80	Tinggi
X3 – Rasa tidak aman mengenai masa depan kerja	96	2,42	Rendah
X4 – Kekhawatiran kehilangan pekerjaan	96	2,65	Rendah
Grand Mean		2,83	Rendah– Netral

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

Variabel ketidakamanan kerja memperoleh nilai grand mean sebesar 2,83, berada di bawah nilai tengah skala (3,00) dan tergolong kategori rendah–netral. Tiga dari empat indikator berada di bawah 3,00, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tidak merasakan ketidakamanan kerja pada tingkat yang mengkhawatirkan. Indikator X2 (keyakinan mempertahankan pekerjaan) justru memiliki nilai tinggi (3,80), yang mengindikasikan sebagian besar karyawan merasa cukup yakin dapat mempertahankan posisi kerjanya. Sementara itu, indikator X3 (rasa tidak aman masa depan kerja) memiliki nilai paling rendah (2,42), menunjukkan ketidakpastian prospek karier jangka panjang sebagai kekhawatiran yang paling banyak dirasakan.

Tabel 3. Deskripsi Variabel Stres Kerja (Y)

Indikator	N	Mean	Kategori
Y1.1 – Kenyamanan lingkungan kerja fisik	96	3,72	Tinggi
Y1.2 – Ketersediaan waktu istirahat	96	3,19	Cukup
Y2.1 – Beban kerja berlebihan	96	3,32	Cukup
Y2.2 – Gangguan pada waktu keluarga	96	3,30	Cukup
Y2.3 – Sulit berkonsentrasi akibat beban kerja	96	3,81	Tinggi
Y2.4 – Stres menyelesaikan banyak tugas	96	4,11	Sangat Tinggi
Y3.1 – Dukungan dari rekan kerja	96	3,94	Tinggi
Y3.2 – Bantuan dan bimbingan atasan	96	4,02	Tinggi
Y3.3 – Keterlibatan dalam pengambilan kebijakan	96	3,54	Tinggi
Y4.1 – Tuntutan menahan emosi	96	3,61	Tinggi
Y4.2 – Kelelahan mental akibat tekanan	96	3,50	Tinggi
Grand Mean		3,64	Cukup Tinggi

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

Variabel stres kerja memperoleh grand mean 3,64 (kategori cukup tinggi). Indikator Y2.4 (stres karena banyak tugas dalam waktu singkat) memiliki nilai tertinggi (4,11), menunjukkan tuntutan pekerjaan sebagai sumber stres dominan. Indikator dukungan kerja (Y3.2 = 4,02 dan Y3.1 = 3,94) memiliki nilai relatif tinggi, mengindikasikan

bahwa meskipun stres ada, karyawan cukup merasakan dukungan dari atasan dan rekan kerja. Indikator terendah adalah Y1.2 (waktu istirahat, mean 3,19), yang menunjukkan keterbatasan waktu istirahat menjadi tantangan dalam sistem kerja shift SPBU.

Tabel 4. Deskripsi Variabel Resiliensi Psikologis (Z)

Indikator	N	Mean	Kategori
Z1.1 – Kemampuan adaptasi terhadap perubahan	96	3,99	Tinggi
Z1.2 – Kemampuan bangkit dari kesulitan	96	3,99	Tinggi
Z1.3 – Ketahanan dan tidak mudah menyerah	96	3,84	Tinggi
Z1.4 – Merasa sebagai pribadi yang kuat	96	3,93	Tinggi
Z2.1 – Kepercayaan diri menghadapi tugas baru	96	4,18	Sangat Tinggi
Z2.2 – Keyakinan dalam mencapai target kerja	96	4,03	Tinggi
Z2.3 – Kemampuan menghadapi situasi tidak terduga	96	3,94	Tinggi
Z3.1 – Tekanan sebagai penguat diri	96	3,96	Tinggi
Z3.2 – Tidak mudah putus asa dalam kesulitan	96	3,95	Tinggi
Z4.1 – Fokus dan produktif di bawah tekanan	96	3,83	Tinggi
Z4.2 – Pengendalian emosi dalam situasi konflik	96	3,88	Tinggi
Grand Mean		3,96	Tinggi

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

Variabel resiliensi psikologis memperoleh grand mean tertinggi di antara ketiga variabel, yaitu 3,96 (kategori tinggi). Seluruh indikator berada di atas 3,80, dengan indikator Z2.1 (kepercayaan diri menghadapi tugas baru) sebagai nilai tertinggi (4,18). Tingginya level resiliensi psikologis karyawan SPBU ini kemungkinan terbentuk dari pengalaman menghadapi tekanan operasional secara rutin, yang secara tidak langsung membangun kapasitas psikologis untuk tetap tangguh dalam kondisi yang menantang. Tingginya modal psikologis ini menjadi basis yang kuat bagi peran moderasi resiliensi dalam mengurangi dampak negatif ketidakamanan kerja terhadap stres kerja.

3.3 Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas dilakukan menggunakan teknik korelasi Product Moment Pearson dengan membandingkan nilai r hitung setiap item terhadap r tabel. Untuk sampel $n = 96$ ($df = 94$) pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$, nilai r tabel yang digunakan adalah 0,2006. Suatu item dinyatakan valid apabila r hitung $> r$ tabel = 0,2006.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Jml. Item	r Hitung (Min–Maks)	r Tabel	Cronbach Alpha	Status
----------	-----------	-----------------------	-----------	----------------	--------

Ketidakamanan Kerja (X)	4	0,727 – 0,898	0,2006	0,858	Valid & Reliabel
Stres Kerja (Y)	11	0,416 – 0,694	0,2006	0,783	Valid & Reliabel
Resiliensi Psikologis (Z)	11	0,458 – 0,650	0,2006	0,802	Valid & Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

Hasil uji validitas (Tabel 5) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada ketiga variabel dinyatakan valid. Nilai r hitung variabel ketidakamanan kerja berkisar antara 0,727–0,898, jauh melampaui r tabel 0,2006, menandakan konsistensi internal yang sangat tinggi. Variabel stres kerja memiliki rentang r hitung 0,416–0,694, dan variabel resiliensi psikologis 0,458–0,650, keduanya juga melebihi batas minimum. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,858, 0,783, dan 0,802 untuk masing-masing variabel, seluruhnya melebihi batas minimum 0,60, sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel. Hal ini berarti kuesioner menghasilkan jawaban yang konsisten apabila digunakan berulang kali pada kondisi yang sama.

3.4 Uji Asumsi Klasik

Tabel 6. Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Parameter	Nilai	Batas Standar	Keputusan
Normalitas (KS)	Asymp. Sig. (2-tailed)	0,067	> 0,05	Data Normal
Multikolinearitas	Tolerance – X	1,000	> 0,10	Bebas Multikolinearitas
	VIF – X	1,000	< 10,00	
	Tolerance – Z	1,000	> 0,10	
	VIF – Z	1,000	< 10,00	
Heteroskedastisitas	Sig. Variabel X	0,127	> 0,05	Bebas Heteroskedastisitas
(Uji Glejser)	Sig. Variabel Z	0,161	> 0,05	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,067. Karena nilai ini lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, data residual dinyatakan berdistribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi. Distribusi normal pada residual mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengandung bias sistematis.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 1,000 dan VIF sebesar 1,000 untuk semua variabel independen, baik ketidakamanan kerja maupun resiliensi psikologis. Nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 mengkonfirmasi tidak adanya korelasi linear yang berlebihan antarvariabel independen. Kondisi ini penting untuk memastikan bahwa koefisien regresi yang dihasilkan bersifat stabil dan dapat diinterpretasikan dengan baik.

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi ketidakamanan kerja sebesar 0,127 dan resiliensi psikologis sebesar 0,161. Kedua nilai signifikansi tersebut berada di atas batas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model. Artinya, varians residual bersifat homogen di seluruh rentang nilai variabel independen, sehingga model regresi menghasilkan estimasi yang efisien dan tidak bias (BLUE – Best Linear Unbiased Estimator).

3.5 Hasil Moderated Regression Analysis (MRA)

3.5.1 Model 1: Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Stres Kerja

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Model 1

Variabel	B	Std. Error	Beta (β)	t hitung	Sig.
(Constant)	52,636	1,505	–	34,968	0,001
Ketidakamanan Kerja (X)	-1,112	0,125	-0,675	-8,866	0,001

$R = 0,675$; $R^2 = 0,455$; $Adjusted\ R^2 = 0,450$; $F = 78,611$; $Sig.\ F = 0,001$ | Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

Model 1 menguji pengaruh langsung ketidakamanan kerja terhadap stres kerja tanpa menyertakan variabel moderasi. Berdasarkan Tabel 7, variabel ketidakamanan kerja memiliki koefisien regresi $B = -1,112$ dengan nilai t hitung sebesar $-8,866$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil ini membuktikan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Persamaan regresi Model 1 yang terbentuk adalah: $\hat{Y} = 52,636 - 1,112X$.

Koefisien determinasi (R^2) Model 1 sebesar $0,455$ menunjukkan bahwa variabel ketidakamanan kerja mampu menjelaskan $45,5\%$ variasi stres kerja karyawan SPBU di Makassar, sedangkan $54,5\%$ sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model. Nilai F hitung sebesar $78,611$ dengan signifikansi $0,001$ mengkonfirmasi bahwa model regresi ini layak dan signifikan secara statistik. Nilai koefisien standar ($Beta = -0,675$) menunjukkan kekuatan hubungan yang cukup besar antara kedua variabel.

Perlu dicatat bahwa konstanta (intercept) Model 1 sebesar $52,636$ memiliki makna interpretatif yang menarik: nilai ini merepresentasikan level stres kerja yang diprediksikan ketika ketidakamanan kerja bernilai nol (tidak ada ketidakamanan kerja sama sekali). Dalam konteks karyawan SPBU, hal ini berarti meskipun tanpa tekanan ketidakamanan kerja, masih terdapat level stres kerja dasar yang cukup tinggi ($52,636$ dari skala maksimum ~ 55), yang kemungkinan berasal dari sumber-sumber stres inheren lainnya seperti tekanan pelayanan pelanggan, risiko keselamatan kerja, dan beban fisik sistem kerja shift. Ini menegaskan bahwa stres kerja pada karyawan SPBU bukan semata-mata produk dari ketidakamanan kerja, melainkan juga dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan itu sendiri.

3.5.2 Model 2: Penambahan Variabel Resiliensi Psikologis

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Model 2

Variabel	B	Std. Error	Beta (β)	t hitung	Sig.
(Constant)	45,468	3,965	–	11,469	0,001
Ketidakamanan Kerja (X)	-1,113	0,124	-0,676	-9,008	0,001
Resiliensi Psikologis (Z)	0,165	0,085	0,146	1,950	0,054

$R = 0,691$; $R^2 = 0,477$; $Adjusted\ R^2 = 0,466$; $F = 42,378$; $Sig.\ F = 0,001$ | Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

Model 2 memasukkan variabel resiliensi psikologis sebagai variabel independen tambahan. Ketidakamanan kerja tetap berpengaruh signifikan terhadap stres kerja ($B = -1,113$; sig. $0,001$). Sementara itu, resiliensi psikologis secara parsial tidak signifikan (sig. $0,054 > 0,05$). Kondisi ini bukan berarti resiliensi psikologis tidak berperan, melainkan mengindikasikan bahwa peran optimalnya bukan sebagai variabel independen murni, melainkan sebagai variabel moderasi. Pengaruh moderasi baru terlihat ketika variabel interaksi ($X \times Z$) dimasukkan pada Model 3.

Nilai R^2 Model 2 meningkat menjadi $0,477$, naik sebesar $0,022$ atau $2,2\%$ dibandingkan Model 1 ($R^2 = 0,455$). Peningkatan ini mengindikasikan bahwa penambahan resiliensi psikologis memberikan kontribusi tambahan yang kecil namun nyata dalam menjelaskan variasi stres kerja di luar kontribusi ketidakamanan kerja. Nilai F hitung sebesar $42,378$ (sig. $0,001$) mengkonfirmasi kelayakan Model 2.

3.5.3 Model 3: Efek Moderasi Resiliensi Psikologis

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Model 3 (MRA)

Variabel	B	Std. Error	Beta (β)	t hitung	Sig.
----------	---	------------	----------	----------	------

(Constant)	-4,297	12,576	–	-0,342	0,733
Ketidakamanan Kerja (X)	2,973	0,994	1,805	2,990	0,004
Resiliensi Psikologis (Z)	1,264	0,277	1,120	4,564	0,001
Interaksi X×Z	-0,090	0,022	-2,685	-4,136	0,001

$R = 0,748$; $R^2 = 0,559$; $Adjusted\ R^2 = 0,544$; $F = 38,848$; $Sig.\ F = 0,001$ | Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

Tabel 10. Perbandingan Nilai R² Ketiga Model MRA

Model	Variabel Prediktor	R	R Square (R ²)	Adj. R ²	ΔR ²
Model 1	X	0,675	0,455	0,450	–
Model 2	X, Z	0,691	0,477	0,466	+0,022
Model 3	X, Z, X×Z	0,748	0,559	0,544	+0,082

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

Tabel 11. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Model Uji	Koef.	Sig.	Keputusan
H1	Ketidakamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan SPBU di Makassar	Model 1	B=-1,112	0,001	Diterima
H2	Resiliensi psikologis memoderasi pengaruh ketidakamanan kerja terhadap stres kerja karyawan SPBU di Makassar	Model 3	B=-0,090	0,001	Diterima

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 9, variabel interaksi X×Z memiliki koefisien B = -0,090 dengan t hitung = -4,136 dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Koefisien interaksi yang signifikan ini membuktikan bahwa resiliensi psikologis secara nyata memoderasi hubungan antara ketidakamanan kerja dan stres kerja (H2 diterima). Tanda negatif pada koefisien interaksi mengindikasikan bahwa moderasi bersifat memperlemah: ketika resiliensi psikologis tinggi, pengaruh ketidakamanan kerja terhadap stres kerja menjadi semakin lemah.

Tabel 10 memperlihatkan peningkatan R² yang progresif dari Model 1 ke Model 3: dari 0,455 menjadi 0,477 (+2,2%) dan kemudian menjadi 0,559 (+8,2%). Peningkatan R² sebesar 8,2% dari Model 2 ke Model 3 menandakan kontribusi signifikan dari variabel interaksi (X×Z). Secara total, dari Model 1 ke Model 3, R² meningkat 10,4 poin persentase. Nilai R² akhir sebesar 55,9% pada Model 3 menunjukkan bahwa kombinasi ketidakamanan kerja, resiliensi psikologis, dan interaksi keduanya mampu menjelaskan lebih dari separuh variasi stres kerja karyawan. Nilai F hitung Model 3 sebesar 38,848 (sig. 0,001) mengkonfirmasi kelayakan keseluruhan model.

3.6 Pembahasan: Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian mengkonfirmasi hipotesis pertama (H1) bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada karyawan SPBU Makassar. Signifikansi ini terbukti melalui nilai $t = -8,866$ dengan sig. $0,001 < 0,05$. Namun, yang paling menarik untuk dicermati adalah arah pengaruh yang bersifat negatif (B = -1,112), yang bermakna bahwa peningkatan ketidakamanan kerja justru berhubungan dengan penurunan stres kerja pada konteks penelitian ini.

Temuan pengaruh negatif ini dapat dijelaskan melalui beberapa mekanisme. Pertama, mekanisme adaptasi psikologis berbasis pengalaman. Fakta bahwa 44,8% responden memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun menunjukkan mayoritas karyawan telah terpapar kondisi ketidakpastian kerja dalam jangka waktu yang panjang. Berdasarkan prinsip habituation dalam psikologi, paparan berulang terhadap stresor yang sama akan mengurangi

responsivitas individu terhadap stresor tersebut secara bertahap. Karyawan berpengalaman telah mengembangkan rutinitas psikologis yang memungkinkan mereka mengelola ketidakpastian pekerjaan sebagai bagian normal dari realita kerja.

Kedua, ketidakamanan kerja yang relatif rendah (grand mean 2,83) pada sampel penelitian ini berarti mayoritas karyawan tidak berada pada kondisi ketidakamanan yang ekstrem. Ketidakamanan pada level rendah-sedang dapat berfungsi sebagai motivator daripada stresor, mendorong karyawan untuk meningkatkan kualitas kerjanya agar posisinya lebih aman, tanpa menciptakan tekanan psikologis yang berlebihan (anxiety/stress). Kondisi ini konsisten dengan teori yerkes-dodson yang menyatakan bahwa level arousal/tekanan tertentu justru mengoptimalkan kinerja.

Ketiga, indikator X2 yang tinggi (keyakinan mempertahankan pekerjaan = 3,80) menunjukkan mayoritas karyawan memiliki rasa percaya diri yang baik terhadap kemampuan mereka mempertahankan pekerjaan. Keyakinan internal ini berperan sebagai faktor protektif yang menyangga dampak negatif ketidakamanan kerja terhadap stres. Karyawan yang yakin dengan kemampuan kerjanya cenderung tidak mudah tertekan oleh ancaman ketidakamanan kerja karena mereka percaya bahwa kinerjanya akan melindungi posisi kerjanya.

Perlu juga dicatat bahwa nilai grand mean stres kerja sebesar 3,64—meskipun tergolong cukup tinggi—tidak mencapai level ekstrem. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan SPBU mengalami stres kerja pada tingkat yang "dapat dikelola", bukan pada level yang melumpuhkan. Tingkat stres yang moderat ini konsisten dengan temuan nilai resiliensi yang tinggi (3,96), yang mengindikasikan adanya keseimbangan dinamis antara tekanan kerja dan kapasitas individu untuk mengatasinya. Kondisi ini mengisyaratkan bahwa lingkungan kerja SPBU, meskipun penuh tekanan, tidak menciptakan kondisi yang destruktif bagi kesejahteraan psikologis mayoritas karyawan—setidaknya pada saat penelitian dilakukan.

Analisis lebih mendalam terhadap pola distribusi jawaban responden juga mengungkapkan perbedaan menarik antar indikator stres kerja. Indikator yang berkaitan dengan tuntutan pekerjaan ($Y2.3 = 3,81$ dan $Y2.4 = 4,11$) menunjukkan nilai yang lebih tinggi dibandingkan indikator lingkungan kerja ($Y1.2 = 3,19$). Hal ini mengindikasikan bahwa tekanan kerja yang dirasakan karyawan SPBU lebih banyak bersumber dari beban dan tuntutan tugas yang tinggi, bukan dari ketidaknyamanan lingkungan fisik. Implikasinya, intervensi manajemen yang berfokus pada pengurangan beban kerja dan peningkatan efisiensi prosedur kerja akan lebih efektif dalam menurunkan stres dibandingkan perbaikan fasilitas fisik semata.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Natalia et al. (2022) yang menemukan pengaruh negatif ketidakamanan kerja terhadap stres pada karyawan ritel, dan penelitian Meinasari et al. (2024) yang mengkonfirmasi signifikansi hubungan ini pada industri manufaktur. Dalam kerangka COR Theory (Hobfoll, 1989), temuan ini dapat diinterpretasikan sebagai bukti bahwa karyawan yang telah lama menghadapi ancaman sumber daya (ketidakamanan kerja) mengembangkan strategi protektif yang efektif, sehingga stres yang dihasilkan justru berkurang. Proses adaptasi ini merupakan manifestasi dari kemampuan manusia untuk mengkonservasi dan mengembangkan sumber daya psikologis dalam menghadapi ancaman berkelanjutan.

3.7 Pembahasan: Peran Moderasi Resiliensi Psikologis

Hipotesis kedua (H2) penelitian ini terbukti diterima secara meyakinkan, dengan koefisien interaksi sebesar -0,090 ($t = -4,136$; sig. 0,001). Temuan ini membuktikan bahwa resiliensi psikologis berfungsi sebagai variabel moderasi yang secara nyata mengubah kekuatan (dan arah) pengaruh ketidakamanan kerja terhadap stres kerja. Semakin tinggi resiliensi psikologis yang dimiliki karyawan, semakin lemah pengaruh ketidakamanan kerja terhadap stres kerja yang dialaminya.

Secara substantif, peran moderasi resiliensi psikologis ini dapat dipahami melalui mekanisme psikologis berikut. Ketika karyawan menghadapi kondisi ketidakamanan kerja, respons stres yang muncul sangat bergantung pada penilaian kognitif (cognitive appraisal) terhadap situasi tersebut. Karyawan dengan resiliensi tinggi cenderung menilai situasi yang mengancam sebagai tantangan yang dapat diatasi (challenge appraisal), bukan sebagai ancaman yang melampaui kemampuan mereka (threat appraisal). Penilaian yang lebih positif ini menghasilkan respons emosional yang lebih adaptif dan mencegah berkembangnya stres yang destruktif.

Selain itu, karyawan dengan resiliensi tinggi memiliki repertoar strategi koping yang lebih luas dan fleksibel. Mereka mampu beralih antara strategi koping yang berfokus pada masalah (problem-focused coping) ketika situasi memungkinkan, dan strategi koping yang berfokus pada emosi (emotion-focused coping) ketika situasi di luar kendali mereka. Fleksibilitas ini memungkinkan pengelolaan stres yang lebih efektif dalam berbagai kondisi yang tidak terduga, termasuk kondisi ketidakamanan kerja yang seringkali berada di luar kendali individu.

Peningkatan R^2 dari 45,5% (Model 1) menjadi 55,9% (Model 3) setara dengan 10,4 poin persentase tambahan yang dapat dikaitkan dengan variabel interaksi $X \times Z$. Dalam konteks penelitian perilaku organisasi, peningkatan

R^2 sebesar 10% atau lebih dari efek moderasi dianggap signifikan secara praktis (Cohen, 1988). Hal ini membuktikan bahwa resiliensi psikologis bukan sekadar variabel pelengkap, melainkan memiliki kontribusi nyata yang signifikan dalam menjelaskan dinamika hubungan ketidakamanan kerja–stres kerja.

Temuan ini sejalan dengan kerangka COR Theory (Hobfoll, 1989) yang menyatakan bahwa sumber daya psikologis seperti resiliensi berfungsi sebagai modal protektif yang membantu individu menghadapi ancaman kehilangan sumber daya lain. Individu dengan cadangan sumber daya psikologis yang kuat (resiliensi tinggi) memiliki kapasitas absorpsi tekanan yang lebih besar, sehingga dampak negatif ketidakamanan kerja terhadap stres dapat diminimalkan secara efektif. Penelitian Faqihuddin & Rahmawati (2025) dan Nastasia & L (2022) turut mengkonfirmasi peran protektif resiliensi terhadap stres kerja pada berbagai konteks pekerjaan.

Implikasi langsung dari temuan moderasi ini adalah bahwa intervensi yang bertujuan meningkatkan resiliensi psikologis karyawan akan memiliki efek ganda: tidak hanya menurunkan stres kerja secara langsung, tetapi juga mengurangi sensitivitas karyawan terhadap ketidakamanan kerja sebagai sumber stres. Ini berarti investasi pada program resiliensi memiliki return yang lebih besar dibandingkan dengan program-program yang hanya berfokus pada pengurangan stressor tunggal. Dari perspektif cost-benefit manajemen sumber daya manusia, pengembangan resiliensi karyawan merupakan strategi intervensi yang sangat efisien.

Perlu juga diperhatikan bahwa perubahan signifikan yang terjadi pada koefisien regresi ketidakamanan kerja saat variabel interaksi dimasukkan dari -1,113 pada Model 2 menjadi +2,973 pada Model 3 merupakan fenomena yang dikenal sebagai "cross-over moderation" atau moderasi perubahan arah. Fenomena ini terjadi karena efek ketidakamanan kerja terhadap stres sangat bergantung pada level resiliensi psikologis: pada karyawan dengan resiliensi rendah, ketidakamanan kerja mungkin meningkatkan stres, sementara pada karyawan dengan resiliensi tinggi, ketidakamanan kerja justru tidak berdampak negatif atau bahkan berdampak positif (sebagai motivator). Fenomena ini memperkuat argumen bahwa resiliensi psikologis bukan sekadar moderator biasa, melainkan variabel yang fundamental dalam menentukan bagaimana karyawan memproses dan merespons ancaman terhadap keamanan pekerjaan mereka.

Untuk memperkuat interpretasi efek moderasi, dapat dilakukan visualisasi pola interaksi melalui simple slope analysis. Pada karyawan dengan resiliensi psikologis tinggi (1 SD di atas mean), slope pengaruh ketidakamanan kerja terhadap stres kerja akan lebih landai (mendekati nol atau bahkan positif), menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja hampir tidak memberikan dampak stres. Sebaliknya, pada karyawan dengan resiliensi rendah (1 SD di bawah mean), slope akan lebih curam (lebih negatif dalam konteks penelitian ini), menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja memberikan dampak yang lebih kuat terhadap stres. Pola "fanning out" dari garis interaksi ini merepresentasikan moderasi yang kuat dan bermakna secara praktis, bukan sekadar artefak statistik.

Hal penting lainnya adalah bahwa efek moderasi yang ditemukan dalam penelitian ini bersifat quasi-moderation, di mana resiliensi psikologis berfungsi baik sebagai prediktor langsung (meskipun tidak signifikan pada Model 2) maupun sebagai moderator. Bentuk moderasi ini berbeda dengan pure moderation (di mana variabel moderator tidak memiliki pengaruh langsung) dan juga dari predictor moderation. Sifat quasi-moderation resiliensi psikologis menunjukkan bahwa konstruk ini memiliki peran yang lebih kompleks dan multifaset dalam dinamika stres kerja daripada sekadar variabel pengubah—ia merupakan sumber daya psikologis yang memiliki nilai intrinsik sekaligus nilai instrumental dalam konteks manajemen stres kerja karyawan SPBU.

Tingginya nilai grand mean resiliensi psikologis karyawan SPBU Makassar (3,96) memberikan gambaran bahwa lingkungan kerja SPBU yang dinamis dan penuh tekanan, secara paradoksal, dapat berfungsi sebagai "laboratorium alami" pembentukan resiliensi. Karyawan yang telah bertahun-tahun bekerja di lingkungan yang menuntut respons cepat, toleransi terhadap ketidakpastian, dan kemampuan mengelola emosi di hadapan pelanggan, secara tidak langsung mengembangkan kapasitas resiliensi yang tinggi. Resiliensi yang terbentuk secara organis dalam lingkungan kerja ini kemudian berfungsi sebagai perisai psikologis yang efektif terhadap berbagai stresor kerja, termasuk ketidakamanan kerja.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menghasilkan dua kesimpulan utama berdasarkan analisis Moderated Regression Analysis (MRA) terhadap 96 karyawan SPBU yang beroperasi di Kota Makassar. Kesimpulan pertama adalah bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan SPBU di Makassar, dengan koefisien regresi -1,112 dan tingkat signifikansi 0,001 (H_1 diterima). Pengaruh negatif ini menunjukkan bahwa pada konteks karyawan SPBU yang sebagian besar memiliki masa kerja panjang, peningkatan ketidakamanan kerja tidak serta-merta meningkatkan stres kerja secara proporsional. Hal ini dijelaskan oleh mekanisme adaptasi psikologis yang terbentuk melalui pengalaman kerja, tingkat keyakinan karyawan terhadap kemampuan mempertahankan pekerjaan yang cukup tinggi, serta karakteristik ketidakamanan kerja yang berada pada level

rendah-netral pada populasi ini. Kesimpulan kedua adalah bahwa resiliensi psikologis secara signifikan memoderasi hubungan antara ketidakamanan kerja dan stres kerja, dengan koefisien interaksi -0,090 dan tingkat signifikansi 0,001 (H2 diterima). Peran moderasi yang memperlemah ini dikonfirmasi oleh peningkatan R² dari 45,5% pada Model 1 menjadi 55,9% pada Model 3, menunjukkan bahwa variabel interaksi ketidakamanan kerja × resiliensi psikologis memberikan kontribusi substansial sebesar 10,4 poin persentase dalam menjelaskan variasi stres kerja. Karyawan dengan resiliensi psikologis tinggi terbukti lebih mampu mengelola dampak ketidakamanan kerja sehingga tidak berkembang menjadi stres kerja yang merusak produktivitas dan kesejahteraan psikologis. Berdasarkan temuan tersebut, beberapa rekomendasi dapat diajukan. Bagi manajemen SPBU dan PT. Anugerah Fitrah Hidayat: (1) Merancang dan mengimplementasikan program pengembangan resiliensi psikologis karyawan secara terstruktur, mencakup pelatihan manajemen stres berbasis bukti, program mindfulness, dan sesi coaching psikologis secara berkala; (2) Meningkatkan transparansi sistem kerja melalui kejelasan kontrak kerja, jenjang karier yang terstruktur, dan mekanisme evaluasi kinerja yang adil dan terbuka, guna meminimalkan persepsi ketidakamanan kerja; (3) Membangun budaya kerja yang suportif dengan mendorong komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan, serta memperkuat sistem peer support antar karyawan; dan (4) Melakukan asesmen psikologis berkala untuk memantau tingkat stres kerja dan resiliensi karyawan sebagai basis intervensi preventif. Secara keseluruhan, temuan penelitian ini mempertegas bahwa pengelolaan stres kerja tidak dapat dilakukan secara parsial hanya dengan menargetkan satu variabel stresor. Stres kerja merupakan produk dari interaksi kompleks antara stresor eksternal (seperti ketidakamanan kerja) dan kapasitas internal individu (seperti resiliensi psikologis). Pendekatan yang paling efektif adalah pendekatan holistik yang secara bersamaan bekerja untuk mengurangi stresor eksternal dan membangun kapasitas psikologis internal karyawan. Model penelitian ini yang menggabungkan ketidakamanan kerja, resiliensi psikologis, dan interaksi keduanya dalam menjelaskan stres kerja merepresentasikan pendekatan holistik tersebut dalam kerangka yang terukur dan dapat diuji secara empiris. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk: (1) Memperluas cakupan variabel dengan memasukkan faktor-faktor lain yang relevan seperti beban kerja, kepuasan kerja, dukungan organisasi, kepemimpinan, dan work-life balance; (2) Menggunakan desain longitudinal untuk memahami perkembangan resiliensi dan stres kerja karyawan SPBU dari waktu ke waktu; (3) Memperluas populasi penelitian ke sektor jasa lain yang memiliki karakteristik serupa, seperti sektor transportasi, keamanan, dan layanan publik; serta (4) Mengeksplorasi peran mediasi variabel lain seperti kesejahteraan psikologis (psychological well-being) atau modal psikologis (PsyCap) dalam hubungan ketidakamanan kerja dan stres kerja.

Referensi

- [1] Anadita, D. (2021). Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Stres Akademik pada Siswa yang Mengikuti Pembelajaran Daring. *Borobudur Psychology Review*, 01(01), 38–45. <https://doi.org/10.31603/bpsr.4867>
- [2] Aprilria, I. P. A., & Kurniasih, R. (2025). Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kesejahteraan Subjektif. *DFAME Digital Financial Accounting Management Economics Journal*, 3(2), 47–57.
- [3] Aryati, G. A. K., Ratna Sari, N. P., & Suarka, F. M. (2020). Pengaruh stres kerja dan ketidakamanan kerja terhadap turnover intention pada The Lerina Hotel Nusa Dua Bali. *Jurnal Kepariwisata Dan Hospitalitas*, 4(2), 1–19.
- [4] Atrianah, D. C., & C, W. (2023). Resiliensi Sebagai Mediator Pengaruh Stres Kerja Terhadap Burnout Kepada Dosen dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 10, 380–393.
- [5] Cedrone, F., Stacchini, L., Torre, G. L. A., Berselli, N., & Nicolò, V. D. E. (2024). Work-Related Stress Questionnaire: confirmatory factor analysis for construct validation. *European Review for Medical and Pharmacological Sciences*, 392–401.
- [6] Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- [7] Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development Of A New Resilience Scale. *Depression and Anxiety*, 18, 76–82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- [8] Elst, T. V., Witte, H. D., & Cuyper, N. D. (2018). The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.745989>
- [9] Faqihuddin, A., & Rahmawati, F. M. (2025). Pengaruh Resilience terhadap Stress Kerja pada Karyawan Toko Kelontong Madura di Kabupaten Sleman Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi Review*, 2, 1–12.
- [10] Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448.
- [11] Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524.
- [12] Ibrahim, I. D. K., Sidharta, R. B. F. I., & Rodhi, M. N. (2020). Pengaruh Antara Job Insecurity terhadap Stres Karyawan Pelaku Pariwisata Perhotelan Akibat Dampak Pandemi Covid-19. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 9(2), 223–237.
- [13] Ichsano, Mayangsari, Nayla, Christcanti, & Zahra. (2024). Bahasa Indonesia Dan Resiliensi Psikologis. *Paedagogy: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Psikologi*, 4(2), 206–218.
- [14] Kusumastuti, Y. R., Nurhayati, Faisal, A., & R. D. H. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif: Panduan Lengkap Penulisan untuk Karya Ilmiah Terbaik.
- [15] Manda, B. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.

- [16] Meinasari, R., Nurwidji, & Fardiansyah, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Job-Insecurity Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Di PT. Intidragon Suryatama Mojokerto. *Jurnal Ilmiah Kesehatan STIKES Majapahit*, 16(2), 136–147.
- [17] Moslem, M., & Sary, F. P. (2021). Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Stres Kerja terhadap Intensi Turnover pada Karyawan Kaltim Post Samarinda. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 10(2), 153–164.
- [18] Nastasia, K., & L, R. (2022). Hubungan antara Resiliensi dengan Stres Kerja pada Guru. *Psyche 165 Journal*, 15(2), 86–92.
- [19] Natalia, F., Lindawati, T., & Pradana, D. W. (2022). The Effect Of Job Insecurity On Performance Through Job Stress As Intervening Variable. *Jurnal Manajemen*, 5(1).
- [20] Nurhaliza, N., Wulandari, H. A., & Christycanti, W. W. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Industri Retail. *Journal of Management, Economic and Accounting*, 2(3).
- [21] Oktavianti, B. (2024). Proyeksi Psikologis Pada Kompleksitas Kerja Teknologi: Studi Kasus Pada Auditor Di Indonesia. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 15(2), 148–167.
- [22] Ramdhan, M. R. (2021). Pengaruh Job Insecurity dan Work Life Balance terhadap Stres Kerja pada Karyawan Outsourcing. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 1(1), 327–337.
- [23] Saputri, P., Hidayati, T., & Lestari, D. (2020). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Stres Kerja, Kinerja, Dan Turnover Intention Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(3), 235–259.
- [24] Saputri, N. R., & Mulawarman. (2022). Resiliensi Sebagai Prediktor Kesejahteraan Psikologis Remaja di Panti Asuhan. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Indonesia*, 7(2), 1–12.
- [25] Sari, M., S. K., & H. (2025). Peran Kepemimpinan Etis Terhadap Kelelahan Emosional Dengan Work Autonomy Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia (AMNESIA)*, 3(1), 62–73.
- [26] Sugiyono, D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [27] Sunyoto, D., & Mulyono, A. (2025). Pengaruh Employee Engagement, Work-Life Balance, Dukungan Sosial, dan Stres Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Ilmu*, 3(6), 3017–3028.
- [28] Suryani, N. K., & Yoga, G. A. D. M. (2018). Konflik Dan Stres Kerja Dalam Organisasi. *Widya Manajemen*, 1(1), 99–113. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v1i1.209>
- [29] Sutanto, S. H., & Deita, A. L. I. (2022). Pengaruh resiliensi terhadap job insecurity guru musik saat pandemi covid-19. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 13(3), 270–281.