

PERAN RELIGIUSITAS DALAM MEMODERASI TINGKAT WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP STRES KERJA PADA TENAGA KESEHATAN RS SURYA INSANI RIAU

Nurul Hidayati, Ike Betria
Universitas Pasir Pengaraian

Abstract : Health workers have a very important role in hospital activities, especially during a pandemic like now. The demands of work and family roles are the main reasons for triggering work stress levels. The purpose of this study was to determine the effect of work-family conflict on work stress, both directly and moderated by religiosity in health workers at Surya Insani Pasir Pengaraian General Hospital. The type of research used is causal descriptive. The sample in this study was obtained as many as 67 people using purposive sampling technique consisting of general practitioners, specialists, dentists, pharmacists, nurses, midwives, laboratory personnel, nutritionists, and married pharmacists. The research tool uses SPSS version 23. The results of the study obtained that there was a direct and positive direct influence between work-family conflict and work stress. Meanwhile, the results of the moderation test showed that religiosity played a role in moderating the effect of work-family conflict on work stress in the Health Workers of Surya Insani Pasir Pangaraian General Hospital.

Keywords : Work-Family Conflict, Job stress, Religiosity.

Abstrak :Tenaga Kesehatan memiliki peranan sangat penting dalam kegiatan rumah sakit, terutama di masa pandemi seperti sekarang. Tuntutan pekerjaan dan peran keluarga menjadi alasan utama sebagai pemicu tingkat stres kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict* terhadap stress kerja baik secara langsung maupun yang dimoderasi oleh religiusitas pada tenaga kesehatan RSU Surya Insani Pasir Pengaraian. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kausal. Sampel dalam penelitian ini diperoleh sebanyak 67 orang dengan Teknik purposive sampling yang terdiri dari dokter umum, dokter spesialis, dokter gigi, apoteker, tenaga perawat, bidan, tenaga laboratorium, ahli gizi, dan farmasi yang telah menikah. Alat bantu penelitian menggunakan SPSS versi 23. Adapun hasil penelitian diperoleh terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan antara *work-family conflict* dan stress kerja. Sedangkan hasil uji moderasi diperoleh bahwa religiusitas berperan memoderasi pengaruh *work-family conflict* terhadap stress kerja pada Tenaga Kesehatan RSU Surya Insani Pasir Pangaraian.

Kata Kunci, *Work-Family Conlct*, Stres kerja, Religiusitas.

A. PENDAHULUAN

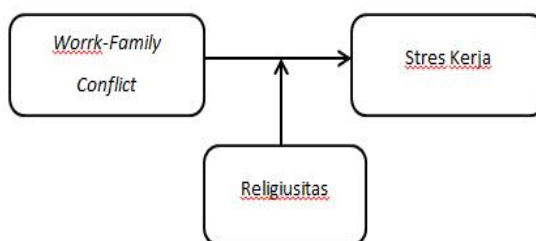
Dalam sebuah industri Rumah Sakit, tenaga kesehatan adalah sumber daya manusia yang memegang peranan penting dalam menjalankan roda organisasi. Ketika menjalankan pekerjaan, seringkali para tenaga kesehatan menghadapi banyak tuntutan pekerjaan yang tinggi hingga memberikan dampak bagi kehidupan pribadi tenaga kesehatan yang bersangkutan. Bagi tenaga kesehatan yang telah berkeluarga, tuntutan pekerjaan yang

tinggi tersebut tentunya dapat berdampak pada terbaikannya tugas yang harus dilakukan bagi keluarga yang dapat memicu munculnya konflik dalam keluarga.

Konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat terjadi baik pada wanita maupun pria. Menurut Martins *et al.*, dalam Amelia (2010), *work-family conflict* adalah suatu keadaan yang terjadi ketika pekerjaan seseorang mempengaruhi atau mengganggu kehidupan keluarganya. Stres dapat diartikan sebagai sesuatu yang membuat kita mengalami tekanan mental atau beban kehidupan, suatu kekuatan yang mendesak atau mencekam, mengganggu keseimbangan karena masalah atau tuntutan penyesuaian diri. Menurut Mangkunegara (2007), stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Akibatnya kinerja mereka menjadi buruk dan secara tidak langsung berpengaruh terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Religiusitas adalah internalisasi nilai-nilai agama dalam diri seseorang. Internalisasi ini yang kemudian diaktualisasikan dalam perbuatan dan tingkah laku sehari-hari, termasuk bekerja.

RS Surya Insani adalah salah satu rumah sakit umum swasta yang berada di kota Pasir Pengaraian. Tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang [kesehatan](#) serta memiliki pengetahuan dan atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Berdasarkan UU No. 36 Tahun 2014 yang dimaksud tenaga kesehatan terdiri dari tenaga medis meliputi dokter, dokter spesialis, dokter gigi, tenaga keperawatan meliputi berbagai jenis perawat, tenaga kebidanan, tenaga kefarmasian meliputi apoteker dan tenaga teknis kefarmasian, dan lain-lain.

Banyaknya beban dan tekanan kerja seringkali membuat para tenaga kesehatan mengalami kelelahan dan berujung stres. Menurut *World Health Organization* (WHO) 2011, beberapa negara di Asia Tenggara termasuk Indonesia, ditemukan fakta perawat yang bekerja di rumah sakit menjalani peningkatan beban kerja dan masih mengalami kekurangan jumlah perawat. *World Health Organization* (WHO) menyatakan stres merupakan epidemi yang menyebar keseluruh dunia. Laporan PBB menjuluki stres kerja sebagai penyakit abad 20. Sebanyak 90% dari pelayanan kesehatan di rumah sakit adalah pelayanan keperawatan, dari beberapa penelitian dikemukakan bahwa stres kerja merupakan hal lazim bagi perawat (Kalendesang, dkk 2017). Banyak cara yang dapat dilakukan untuk dapat menekan konflik yang distimuli oleh tuntutan pekerjaan-keluarga. Achour *et al.* (2011), menyatakan bahwa religiusitas dapat menekan pengaruh negatif dari



work-family conflict.

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

X1 = *Work-Family Conflict*

Y = Stres Kerja

Z = Religiusitas

Rumusan masalah :

1. Apakah *work-family conflict* berpengaruh terhadap stres kerja pada tenaga kesehatan RS Surya Insani Pasir Pengaraian?
2. Apakah religiusitas dapat memoderasi pengaruh *work-family conflict* terhadap stres kerja pada tenaga kesehatan RS Surya Insani Pasir Pengaraian?

Tujuan penelitian :

1. Untuk menganalisis pengaruh *work-family conflict* terhadap stres kerja pada tenaga kesehatan RS Surya Insani Pasir Pengaraian.
2. Untuk menganalisis apakah religiusitas dapat memoderasi pengaruh *work-family conflict* terhadap stres kerja pada tenaga kesehatan RS Surya Insani Pasir Pengaraian.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. *Work-family conflict*

Menurut Mangkunegara (2007), konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan dari apa yang diharapkan. Luthans, F (1985) dalam Wahyudi (2017) mengartikan konflik merupakan ketidaksesuaian nilai atau tujuan antara anggota organisasi. *Work-Family Conflict (WFC)* dikenal dengan konflik pekerjaan-keluarga merupakan konflik yang muncul karena menyandang dua peran yang bersamaan. Greenhaus & Beutell (1985) seperti yang dikutip oleh Isnaini (2018) mendefinisikan *work family conflict* sebagai bentuk dari konflik peran (*interrole conflict*) yang ditandai adanya tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga. Greenhaus dan Powel (2006) mengemukakan bahwa *work-family conflict* terjadi karena karyawan berusaha untuk menyeimbangkan antara permintaan dan tekanan yang timbul, baik dari keluarga maupun yang berasal dari pekerjaannya.

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Sihaloho (2016), *work-family conflict* memiliki tiga bentuk:

- a. Konflik karena waktu (*time-based conflict*), adalah banyaknya waktu yang dibutuhkan dalam memenuhi kebutuhan salah satu peran (pekerja atau keluarga) sehingga menyebabkan seseorang mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan peran lainnya. Terdapat dua bentuk *time-based conflict*, yaitu :

- 1) Tekanan waktu yang berhubungan dengan keanggotaan pada salah satu peran, menjadikan seseorang mustahil untuk memenuhi ekspektasi pada peran yang lain.
- 2) Tekanan yang menjadikan kenyamanan dalam menjalani salah satu peran, walaupun secara fisik dia sedang memenuhi tuntutan dari peran yang lain.

Keluarga sebagai sumber konflik (*Family Related Sources of Conflict*) yakni adanya tuntutan dari peran keluarga untuk menghabiskan banyak waktu dalam aktivitas keluarga. Wanita yang menghabiskan sejumlah waktu untuk bekerja di luar rumah akan memiliki kecenderungan mengalami tekanan dari peran yang dijalannya.

- b. *Strain-based conflict* merupakan banyaknya tekanan yang timbul dalam melakukan salah satu peran (pekerja/keluarga) sehingga membuat seorang

mengalami kesulitan memenuhi peran lainnya. Terdapat bukti yang nyata bahwa stres dari pekerjaan dapat menimbulkan symptom ketegangan, seperti kecemasan, kelelahan, depresi, kelesuan dan kecenderungan untuk lekas marah. Adanya ketegangan pada salah satu peran menyebabkan seseorang kesulitan untuk memenuhi tuntutan peran lainnya. Pekerjaan sebagai sumber dari konflik (*Work Related Sources of Conflict*), ambiguitas dan konflik dalam peran di pekerjaan dapat menyebabkan *work family conflict*. Hal-hal yang memicu stres dalam pekerjaan misalnya coping pada pekerjaan baru, kurang adanya keterikatan antara orang dan pekerjaan, kecewa karena adanya harapan yang tidak terpenuhi. Pada intinya keikutsertaan yang tinggi pada peran tertentu dapat menimbulkan symptom ketegangan. Keluarga sebagai sumber konflik (*Family Related Sources of Conflict*), konflik dalam keluarga berhubungan dengan tingginya *work-family conflict*. Dukungan dari pasangan dapat memberikan adanya perlindungan satu sama lain dari kemungkinan *work-family conflict*.

- c. *Behavior-based conflict* yaitu adanya perilaku secara khusus yang dibutuhkan oleh salah satu peran (pekerja/keluarga) sehingga membuat seseorang mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan peran lainnya.

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Richardus (2011), faktor-faktor penyebab konflik peran adalah :

- a. Permintaan waktu akan peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain.
- b. Stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh kedalam peran yang lain dikurangi dari kualitas hidup dalam peran itu.
- c. Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit untuk peran yang lainnya.
- d. Perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi tidak efektif dan tidak tepat saat dipindahkan ke peran lainnya.

2. Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2007), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2015), stres adalah proses psikologis tidak menyenangkan yang terjadi sebagai respon atau tekanan lingkungan. Menurut Mc. Grant dalam Anatan dan Ellitan (2007), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu keadaan yang tidak menyenangkan sebagai akibat seseorang menghadapi ketidakpastian apakah dia dapat mengatasi tantangan terhadap nilai-nilai yang penting. Dalam definisi tersebut terdapat tiga komponen penting yaitu:

- a. Tantangan yang dirasakan (*perceive challenge*), ini timbul akibat interaksi seseorang dengan persepsi mereka terhadap lingkungan.
- b. Nilai-nilai penting (*important value*), timbul karena seseorang mengalami kejadian, namun hal tersebut dianggap tidak penting sehingga tidak menimbulkan stres.
- c. Ketidakpastian resolusi (*uncertainty resolution*), terjadi bila seseorang menginterpretasikan situasi bahwa ada kemungkinan untuk sukses dalam menghadapi suatu tantangan.

Menurut Siagian (2008), pada dasarnya berbagai sumber stres dapat digolongkan yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang.

- a. Sumber stres yang berasal dari pekerjaan
- b. Sumber stres yang berasal dari lingkungan luar pekerjaan

Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2015), bahwa terdapat tiga kategori dari sumber stres yang potensial yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu. Menurut Robbins gejala dari stres dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu:

- a. Gejala fisik
- b. Gejala Psikologis
- c. Gejala Perilaku

3. Religiusitas

Religiusitas adalah kata kerja yang berasal dari kata benda *religion*. Religi itu sendiri berasal dari kata *re* dan *ligare* artinya hubungan kembali yang telah putus, yaitu menghubungkan kembali tali hubungan antara Tuhan dengan manusia (Indrawati *et al.*, 2010). Nashori dan Mucharam (2002) dalam Rohayati (2014) menyimpulkan religiusitas sebagai seberapa jauh pengetahuan, seberapa kokoh keyakinan, seberapa pelaksanaan ibadah dan kaidah dan seberapa dalam penghayatan atas agama yang dianutnya. Menurut Madjid (1992) dalam Rohayati (2014) religiusitas adalah tingkah laku manusia yang sepenuhnya dibentuk oleh kepercayaan kepada kegaiban atau alam gaib, yaitu kenyataan-kenyataan supra-empiris. Manusia melakukan tindakan empiris sebagaimana layaknya tetapi manusia yang memiliki religiusitas meletakkan harga dan makna tindakan empirisnya dibawah supra-empiris.

Menurut Glock dan Stark seperti dikutip Ancok dan Suroso (2011), terdapat lima dimensi religiusitas sebagai berikut:

- a. Dimensi Keyakinan
- b. Dimensi Peribadatan
- c. Dimensi Penghayatan
- d. Dimensi Pengamalan
- e. Dimensi Pengetahuan

Faktor yang Mempengaruhi Religiusitas

Thoules dalam Handayani (2013) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi religiusitas, yaitu:

- a. Pengaruh pendidikan atau pengajaran dan berbagai tekanan sosial (faktor sosial) yang mencakup semua pengaruh sosial dalam perkembangan sikap keagamaan, termasuk pendidikan orang tua, tradisi-tradisi sosial untuk menyesuaikan dengan berbagai pendapatan sikap yang disepakati oleh lingkungan.
- b. Berbagai pengalaman yang dialami oleh individu dalam membentuk sikap keagamaan terutama pengalaman mengenai:
 - 1) Keindahan, keselarasan, dan kebaikan didunia lain (faktor alami).
 - 2) Konflik moral (faktor moral)
 - 3) Pengalaman emosional keagamaan (faktor afektif)

- c. Faktor-faktor yang seluruhnya atau sebagian yang timbul dari kebutuhan-kebutuhan yang tidak terpenuhi, terutama kebutuhan terhadap keamanan, cinta kasih, harga diri, dan ancaman kematian.

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kausal. Penelitian dilakukan di RS Surya Insani yang berada di Jl. Tuanku Tambusai Pasir Pengaraian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan RS Surya Insani Pasir Pengaraian yang terdiri dari dokter umum, dokter spesialis, dokter gigi, apoteker, tenaga perawat, bidan, tenaga laboratorium, ahli gizi, dan farmasi yang telah menikah berjumlah 67 orang. Penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan angket (kuisisioner) yang disebar sebanyak 67 eksemplar angket dengan jumlah sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 67 orang.

D. HASIL PENELITIAN

1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Hasil pengolahan data diperoleh nilai statistik untuk analisis regresi linier sederhana antara variabel *work family conflict* terhadap stress kerja adalah sebagai berikut:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.243	1.756		5.262	.000
	Work_family_Conflict	.821	.117	.657	7.026	.000

a. Dependent Variable: Stres_kerja

Model regresi diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 9,243 + 0,821 X_1$$

Model regresi menjelaskan bahwa dengan tingkat *work-family conflict* yang meningkat pada karyawan akan meningkatkan stres kerja sebesar 0,821 satuan. Sedangkan pada kondisi normal tingkat stres kerja yang terbentuk tanpa memperhitungkan *work-family conflict* yang terjadi sebesar 9,243 satuan.

2. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Nilai t_{hitung} dari uraian pekerjaan yaitu 7,026 dan nilai signifikan untuk uraian pekerjaan sebesar $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga variabel *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja, dengan demikian maka hipotesis nol ditolak.

b. Uji Residual

Hasil uji residual atas hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.092	1.700		4.760	.000
	Stres_kerja	-.179	.078	-.274	-2.296	.025

a. Dependent Variable: AbsRes

Nilai t_{hitung} -2,296 dengan tingkat signifikan $0,025 < \alpha 0,05$. Dengan demikian uji residual menunjukkan bahwa religiusitas memoderasi pengaruh *work-family conflict* terhadap stres kerja diterima.

3. Uji Determinasi

Hasil uji determinasi berdasarkan hasil pengolahan data adalah sebagai berikut:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 ^a	.432	.423	4.583

a. Predictors: (Constant), Work family Conflict

b. Dependent Variable: Stres_kerja

Besarnya hasil koefisien determinasi dengan penyesuaian (*Adjusted R Square*) sebesar 0,423. Artinya sebesar 42,3% stres kerja dapat dijelaskan oleh *work-family conflict* yang dialami oleh tenaga kesehatan. Selebihnya sebesar 57,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian seperti beban kerja, kepemimpinan dan variabel lain.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh mayoritas jawaban responden tertinggi untuk variabel stres kerja yaitu pada pernyataan karyawan kurang termotivasi untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin, hal ini disebabkan oleh jam masuk kerja membuat karyawan terburu-buru menyelesaikan tugas-tugas rumah dan karyawan cenderung mudah emosi di rumah karena banyaknya pekerjaan di Rumah Sakit. Hal ini membuktikan bahwa tingkat konflik yang terjadi di rumah tangga akan memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap tingkat stres kerja tenaga kesehatan.

Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa dengan religiusitas akan memberikan dampak pada pengaruh konflik dalam rumah tangga terhadap stres kerja. Semakin religius seseorang akan semakin menekan tingkat stres yang disebabkan *work-family conflict*. Religiusitas berkaitan erat dengan pembentukan karakter seseorang dengan Tuhannya. Orang yang religius akan mendalami batasan-batasan yang dilarang dan diperbolehkan dalam ajaran agamanya. Orang yang religius cenderung melakukan sesuatu yang positif demi menjaga kepercayaannya dengan Tuhannya sehingga akan mampu mengendalikan emosinya dan memiliki pengendalian konflik yang lebih baik dibanding dengan orang yang memiliki religiusitas yang rendah.

E. DAFTAR PUSTAKA

1. Amelia, Anisah. 2010. Pengaruh Work-to-Family Conflict dan Family-to-Work Conflict Terhadap Kepuasan dalam Bekerja, Keinginan Pindah Tempat Kerjadan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.Vol. 4 No. 3.
2. Mangkunegara, A.A. Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketujuh. Bandung: Remaja Rosdakarya.
3. Achour, M., A.B. Boerhannoeddin, dan A. Khan. 2011. Religiosity as a Moderator of Work-Family Demands and Employee Well-being. *African Journal of Business Management*, Vol 5, No 12.

4. Wahyudi.2017. *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
5. Isnaini, Heti Nur. 2018. Analisis Pengaruh Work Family Conflict, Religiusitas terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja pada Bank Syariah Di Yogyakarta. *Jurnal Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia*.
6. Sihaloho, Ronal Donra. 2016. Pengaruh Work-to-Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Tesis. Magister Ilmu Manajemen Universitas Sumatera Utara*.
7. Anatan dan Ellitan.2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Cetakan Kesatu. Bandung: Alfabeta.
8. Indrawati, S.W., S. Maslihadan A. Wulandari. 2010. Studi Tentang Religiusitas, Derajat Stres, dan Strategi Penanggulangan Stres (Coping Stres). *Jurnal Psikologi Universitas Pendidikan Indonesia. Vol 5, No 2*.
9. Rohayati, Dwi. 2014. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Di Kota Salatiga Dan Kabupaten Semarang. *Skripsi. Jurusan Syariah Dan Ekonomi Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Salatiga*.
10. Handayani, Nani. 2013. Korelasi Antara Tingkat Religiusitas terhadap Perilaku Sosial PekerjaMalam di Executive Club Yogyakarta. *Skripsi. UIN Sunan Kalijaga*.
11. https://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga_Kesehatan