

**PERAN *RELIGIOUS COPING* SEBAGAI MODERATOR  
DARI *JOB INSECURITY* TERHADAP STRES KERJA  
PADA STAF AKADEMIK**

Triantoro Safaria  
Fakultas Psikologi  
Universitas Ahmad Dahlan  
Jalan Kapas No 9 Yogyakarta  
safaria\_diy@yahoo.com

**Abstract**

Job stress is a main problem for modern organization. It has negative effect on employee, organization and productivity. Previous study found that job stress could create several problems and difficulties either on work performance or employee's health status. This study aims to examine relationship between job insecurity and religious coping as moderator variable with job stress among university academic staffs. Moderated regression analysis was used to analyze the data. One hundred and fifty-five academic staffs participated in this study. The result showed that job insecurity has significant effect on job stress. Meanwhile, religious coping has significant effect on job stress by moderating the effect of job insecurity. Further discussion will be explained in this paper.

Keywords: Job Insecurity, Job Stress, Religious Coping.

**Abstrak**

Stres kerja merupakan ancaman utama bagi organisasi modern saat ini yang berpotensi menimbulkan banyak dampak negatif, baik untuk karyawan atau pun organisasi. Hasil studi-studi terdahulu menyimpulkan bahwa stres kerja merupakan faktor utama yang menyebabkan munculnya beberapa bentuk hendaya dan kecelakaan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara *job insecurity*, dan *religious coping* sebagai moderator dengan *job stress* pada staf akademik sebuah universitas di Yogyakarta. Analisis data menggunakan teknik *moderated regression* dengan jumlah sampel sebanyak 155 staf akademik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki efek terhadap peningkatan

stres kerja di kalangan staf akademik, sedangkan *religious coping* memiliki peran yang signifikan sebagai moderator terhadap stres kerja.

Kata kunci: *Job Insecurity*, *Religious Coping*, Stres Kerja.

## Pendahuluan

Stres kerja merupakan ancaman utama bagi organisasi modern saat ini yang berpotensi menimbulkan banyak dampak negatif, baik untuk karyawan atau pun organisasi. Hasil studi-studi terdahulu menyimpulkan bahwa stres kerja merupakan faktor utama yang menyebabkan munculnya beberapa bentuk hendaya dan kecelakaan kerja (Sulsky & Smith, 2005). Ini termasuk respon psikologis individu seperti kecemasan dan depresi (Stoner & Perrew, 2006; Gellis & Kim, 2004), apatis, keterasingan, agresi, alkoholisme dan penyalahgunaan napza (Jones, Kinman, & Payne, 2006), rendahnya motivasi dan produktivitas kerja (Jex et al, 2006). Masalah masalah kesehatan yang disebabkan oleh stres dapat mempengaruhi kinerja individu melalui peningkatan tekanan darah (Mills, Davidson & Farag, 2004; O'Connor et al, 2001), kardiovaskular dan penyakit jantung koroner (Lee et al, 2002), ketegangan otot (Devereux et al., 2004), kelelahan internal (Friesen et al., 2008), aterosklerosis (Hintsanen, 2006), menurunkan aktivitas sel kekebalan tubuh alami (Morikawa et al., 2005), pekerjaan yang berhubungan dengan gangguan muskuloskeletal (Carayon, Smith, & Haims, 1999), arrhythmogenesis (Qureshi et al, 2001), siklus menstruasi pendek pada wanita (Fenster et al., 1999), radang tenggorokan, dan asam lambung yang berlebihan (Sulsky & Smith, 2005; Rice, 2005).

Jika stres pekerjaan ini tidak ditangani dan dikelola secara efektif, akan mengarah pada jenis stres kerja yang berat yaitu burnout (Rice, 2005; Spangenberg, & Theron, 2005; Burke, 2002; Wilhelm et al., 2004). Burnout merupakan bentuk stres kerja jangka panjang yang digambarkan sebagai sindrom kelelahan emosional berat, adanya depersonalisasi, dan penurunan performansi pribadi (Maslach, 1993). Selain itu, stres kerja dapat merusak kesehatan dan kualitas hidup pekerja (de Jonge et al., 2000) dan secara langsung dapat mengakibatkan terjadinya kerugian biaya sosial dan ekonomi (Dollard, 2003). Di tempat kerja, stres dapat mempengaruhi kinerja. Terlalu sedikit stimulus dan tantangan dalam pekerjaan akan membuat individu tidak maksimal tampil di tingkat terbaik mereka, sementara mereka yang terlalu banyak mendapatkan tekanan, sering tidak mampu berkonsentrasi atau bekerja secara efektif dan efisien. Bagaimana pun dinamika hubungan antara stres dan kinerja adalah

kompleks (Sulsky & Smith, 2005).

Di Indonesia, fenomena stres kerja juga terjadi. Beberapa studi terakhir menyimpulkan bahwa setiap tahunnya kasus stres kerja di Indonesia meningkat dengan cepat dan berpotensi menimbulkan dampak sosial, emosional, psikologis dan masalah-masalah yang berhubungan dengan kesehatan. Hasil studi Sugijanto (1999) menunjukkan bahwa dari 326 responden guru, ia menemukan 168 (51,5%) guru yang benar-benar merasa stres dan 60% sampel guru mengatakan bahwa mereka mengalami stres kerja. Studi lain dari Arismunandar (2008) menyimpulkan bahwa 30,27% dari 80.000 guru mengalami stres kerja berat. Yang berarti bahwa jumlah guru mengalami stres kerja adalah 24.000 individu. Dalam studi tersebut juga menunjukkan bahwa stres kerja menurunkan kinerja guru dengan cepat, semakin tinggi tingkat stres yang dialami oleh guru, maka kinerja dan produktivitas guru tersebut akan semakin rendah.

Badra & Prawitasari (2005) dalam penelitiannya menemukan bahwa skor rata-rata stres kerja staf akademik di Akademi Keperawatan di Sorong Papua adalah menengah (56,72) dan saat uji korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja dan stres kerja adalah -0,695. Nilai korelasi yang negatif ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak cukup kuat, ketika stres kerja meningkat, maka performansi kerja staf akademik menjadi semakin menurun.

Studi lain dari Widyastuti (2008) menunjukkan bahwa stresor organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan pada kepuasan kerja. Ini berarti bahwa tekanan organisasi harus dikendalikan dan dikelola untuk mencegah kondisi tempat kerja yang penuh tekanan/stres yang dapat mengakibatkan meningkatnya stres kerja pada staf akademik universitas.

Kata “stres” berasal dari bahasa Latin *stringere*: untuk menggambar konsep tegangan. Hans Selye, pencetus konsep stres mengamati bahwa stres merupakan fenomena fisiologis sekaligus juga psikologis. Stres juga menunjukkan pada adanya perubahan eksternal dalam lingkungan suatu organism, dan agar organisme mampu berkembang dengan optimal, diperlukan suatu lingkungan internal dan eksternal yang tetap stabil dan memberikan stimulasi optimal (Selye, 1976).

Definisi tentang stres yang diterima dan digunakan secara luas, dikemukakan oleh Lazarus dan Folkman (1984) sebagai proses interaksi antara individu dan lingkungan. Definisi ini adalah merupakan konsep stres transaksional (Lazarus & Folkman, 1984). Lazarus dan Folkman (1984) mendefinisikan stres sebagai suatu kejadian atau peristiwa di mana tuntutan lingkungan dan/ atau tuntutan internal (fisiologis /psikologis) menuntut atau melebihi sumber daya adaptif individu. Dalam definisi ini,

stres dideskripsikan sebagai sebuah proses interaksional dimana stres dimodelkan sebagai proses interaksi. Salah satu konsep dari model interaksional stres ini adalah “teori kognitif stres dan coping” yang diusulkan oleh Lazarus dan Folkman (1984). Teori ini terdiri dari dua komponen penting yang terjadi dalam proses stres yaitu : interpretasi kognitif dan strategi coping.

Dalam penelitian ini, definisi dari Lazarus dan Folkman (1984) dan Gibson et al (2006) akan diadaptasi dan menjadi perspektif penelitian. Dan definisi operasional stres kerja dalam penelitian ini adalah setiap kejadian/peristiwa/tuntutan apa pun dalam lingkungan kerja eksternal dan/atau internal (fisiologis / psikologis) yang melebihi sumber daya adaptif individu dan hal tersebut menyebabkan munculnya distress dan respon negatif secara fisiologis, emosional, kognitif, dan perilaku.

Coping adalah komponen penting lain dari teori kognitif stres (Lazarus & Folkman, 1984). Bersama dengan proses interpretasi, coping dipandang sebagai mediator antara stres dan hasil adaptational. Coping mengacu pada usaha kognitif dan perilaku untuk menguasai, mengurangi atau mentoleransi tuntutan internal dan/atau eksternal yang diciptakan oleh situasi transaksi yang penuh stres. Di dalam proses terjadinya stres, coping memiliki tiga bentuk, Pertama, coping berorientasi pada proses, coping berfokus pada apa yang sebenarnya individu pikirkan dan lakukan dalam menghadapi situasi yang spesifik. Kedua, coping bersifat kontekstual, artinya coping dipengaruhi oleh interpretasi individu terhadap tuntutan aktual dalam suatu situasi. Variabel individual dan situasional secara bersama-sama menentukan usaha dan strategi copingnya. Ketiga, adanya asumsi a priori dimana tidak ada penentuan bagaimana bentuk coping yang baik dan buruk tersebut.

Sedangkan *religious spiritual coping* didefinisikan sebagai sejauhmana individu menggunakan keyakinan dan praktek ritual religiusnya untuk memfasilitasi proses pemecahan masalah dalam mencegah atau meringankan dampak psikologis negatif dari situasi yang penuh stres, dan hal ini membantu individu untuk beradaptasi dalam situasi kehidupan yang menekan (Koenig et al., 1998). Definisi operasional *religious coping* dalam penelitian ini adalah sejauhmana individu menggunakan strategi coping religius negatif dan coping religius positif yang mereka miliki untuk memfasilitasi pemecahan masalah dan tuntutan situasi kerja yang penuh tekanan (*stressfull*).

*Job insecurity* berkaitan dengan persepsi dan kekhawatiran individu tentang adanya potensi kehilangan pekerjaan secara tiba-tiba (De Witte 1999; Heaney et al. 1994). Greenhalgh & Rosenblatt (1984) mendefinisikan *job insecurity* sebagai perasaan kehilangan kendali untuk mempertahankan keberlangsungan pekerjaan dalam situasi yang mengancam. *Job insecurity* muncul berdasarkan persepsi dan interpretasi

individu atas lingkungan kerjanya saat ini. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman subjektif individu muncul sebagai akibat adanya ancaman nyata yang dihadapinya di lingkungan kerja melalui proses persepsi kognitif (Borg & Elizur, 1992).

Heaney, Israel, & House (1994) mendefinisikan *job insecurity* sebagai persepsi individu terhadap adanya potensi ancaman keberlangsungan pekerjaannya saat ini. Sedangkan Hartley, Jacobson, Klandermans and van Vuuren (1991) mendefinisikan *job insecurity* sebagai adanya kesenjangan antara tingkatan rasa aman yang dialami individu saat ini dengan tingkatan rasa aman yang diinginkan individu.

Dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* sebagai keadaan rasa tidak aman yang diakibatkan oleh adanya ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaannya. Hal ini menjelaskan bahwa *job insecurity* merupakan sebuah pengalaman internal individu yang dicirikan dengan adanya ketidakpastian terhadap keberlangsungan pekerjaannya. Definisi operasional dari *job insecurity* dalam penelitian ini adalah keseluruhan kekhawatiran atau rasa tidak aman tentang eksistensi keberlangsungan pekerjaannya di masa depan yang berkaitan dengan kestabilan pekerjaan, perkembangan karir, dan penurunan penghasilan yang menyebabkan keadaan distress, cemas dan tidak aman.

Robbins (2003) menyatakan dan menyarankan sebuah model stres yang terdiri dari tiga faktor utama potensial, yaitu lingkungan, organisasional, dan faktor individu menentukan bagaimana bentuk responnya terhadap sebuah stressor. Artinya faktor individu ini bertindak sebagai variabel moderator yang menengahi dan memoderasi kuatnya pengaruh stressor lingkungan dan organisasional. Contoh faktor individual adalah kecenderungan kepribadiannya, strategi coping yang digunakan dan sumber daya yang dimilikinya.

Sementara Gibson, Ivancevich, Donnelly and Konopaske (2006) menyarankan sebuah model lainnya dimana sedikit berbeda dari model Robbins di atas. Mereka menyatakan bahwa terdapat empat level model stres yang mempengaruhi individu, yaitu faktor individual, kelompok, organisasional, dan faktor diluar-kerja. Tetapi keempatnya tidak secara langsung mempengaruhi terjadi stress pada individu, karena dimoderasi oleh adanya perbedaan individual seperti usia, jenis kelamin, strategi coping dukungan sosial, sumber daya yang dimilikinya dan kecenderungan kepribadiannya. Namun kedua model di atas memiliki kesamaan yaitu memperhitungkan adanya variabel moderator yang mempengaruhi dan menciptakan dinamika hubungan stressor dan stres dalam konteks dunia kerja.

Dalam penelitian ini variabel organisasional adalah *job insecurity*, sedangkan

variabel moderatonya adalah religious spiritual coping dan variabel tergantungnya adalah stres kerja.

## Metode Penelitian

Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini digunakan teknik analisis data yang bersifat kuantitatif dengan menggunakan metode *moderated regression analysis*. Tujuan penggunaan analisis ini adalah untuk menguji model teoritik apakah religious coping memoderasi hubungan antara *job insecurity* dengan stres kerja yang diajukan dalam penelitian ini. Data diolah menggunakan program statistik SPSS 16 .

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala yang mengukur konsep psikologis individu. Skala yang digunakan skala *job insecurity*, skala *religious coping* dan skala stress kerja yang dibuat oleh peneliti berdasarkan konsep teoritiknyanya. Skala ini sebagai alat ukur penelitian, sebelum digunakan akan diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji reliabilitas menunjukkan hasil yang memuaskan. Skala *religious coping* = .863, *job insecurity* = .888, dan skala *job stres* sebesar = .920. Sedangkan uji validitas menggunakan *professional judgment* melalui diskusi dengan dua peneliti yang kompeten. Tabel 1 memaparkan hasil reliabilitas, mean dan standar deviasi semua skala penelitian ini.

Table 1: Reliability, means and standard deviasi untuk religious coping , job insecurity and job stress

Variabel	$\alpha$	M	SD
Religious coping	0.863	18.50	3.56
Job stress	0.920	41.78	10.36
Job insecurity	0.888	14.51	3.76

Populasi subyek penelitian adalah staf akademik sebuah Universitas Swasta di Yogyakarta yang akan diambil sampelnya dengan mendasarkan diri pada keterwakilan subyek dari semua fakultas dan jurusan yang ada. Sehingga sampel penelitian ini mampu mewakili semua staf akademik di Universitas tersebut. Staf akademik yang diambil sebagai sampel penelitian ini mempunyai karakteristik sebagai berikut yaitu :

- 1) Telah bekerja sebagai staf akademik selama minimal 1 tahun

- 2) Laki-laki dan perempuan
- 3) Pendidikan minimal S1

Sebanyak 155 staff akademik berpartisipasi dalam penelitian ini. Terdiri dari 70 laki-laki (45,2%) dan 80 (54.8%) perempuan yang berusia antara 20 (3:1.9%) sehingga lebih dari 50 tahun (2: 1.3%). Dengan jabatan fungsional sebagai berikut, tutor sebanyak 17 responden (11%), asisten ahli 106 responden (68.4%) dan merupakan responden yang paling dominan berpartisipasi dalam penelitian ini, lektor 28 (18.1%), dan lektor kepala sebanyak 4 responden (2.6). Frekuensi dan persentase demografik responden dapat dilihat pada tabel 2.

Table 2: Frekuensi dan persentase demografik responden

Variabel	Isi	Frekuensi	Persentase
Gender	Male	70	45.2
	Female	80	54.8
Age	20-25	3	1.9
	26-30	26	16.8
	31-35	39	25.2
	36-40	35	22.6
	41-45	50	32.3
	>50	2	1.3
Tutor		17	11
Asisten ahli		106	68.4
Lektor		28	18.1
Lektor kepala		4	2.6

## Hasil dan Pembahasan

*Moderated regression analysis* dengan metode interaksi digunakan untuk menguji hubungan antara *job insecurity* dengan *job stress* dimoderasi oleh *religious coping*. Asumsi linieritas, normalitas data, dan *uncorrelated errors* sebelumnya diuji dan menunjukkan hasil yang memuaskan. Hasil analisis *moderated regression* menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan secara signifikan memprediksi terjadinya stres kerja pada staff pengajar dengan  $F(3, 151) = 8.769, p < .001$ . Tabel 4 memaparkan hasil *moderated regression* antar prediktor dengan stress kerja.

Jika melihat korelasi antar variabel prediktor dengan stress kerja, maka *job*

*insecurity* berhubungan secara positif dengan *job stress* ( $r = .303, p < .01$ ), dan *religious coping* memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan *job stress* sebesar ( $r = -.203, p < .01$ ). Tabel 3 memaparkan besaran korelasi antar variabel.

Table 3: korelasi antar variabel penelitian dalam model

		X	Y
Y	Job stress	1.000	
X1	Religious coping	-.203**	1.000
X2	Job insecurity	.303**	.206
M	Moderator	-.170*	.050
(Job insecurity x religious coping)			

Significantly greater ( $p < 0.05$ ); Note: \*:  $p < 0.05$ ; \*\*:  $p < 0.01$

Semua variabel prediktor secara signifikan memprediksi terjadinya stres kerja. *Adjusted R squared* memiliki nilai = .14.8 yang menunjukkan bahwa 14.8% variansi yang terjadi pada stres kerja disumbangkan oleh model regresi ini. Menurut Cohen (1988), nilai  $R^2$  squared ini memiliki efek yang medium. *Beta weights*, yang dipaparkan pada tabel 4 menunjukkan bahwa *job insecurity* merupakan faktor kontribusi yang terbesar terhadap stres kerja ( $\beta = .304$ ). Sedangkan *religious coping* memiliki ( $\beta = -.217$ ).

Table 4: Analisis moderated regression antar variabel

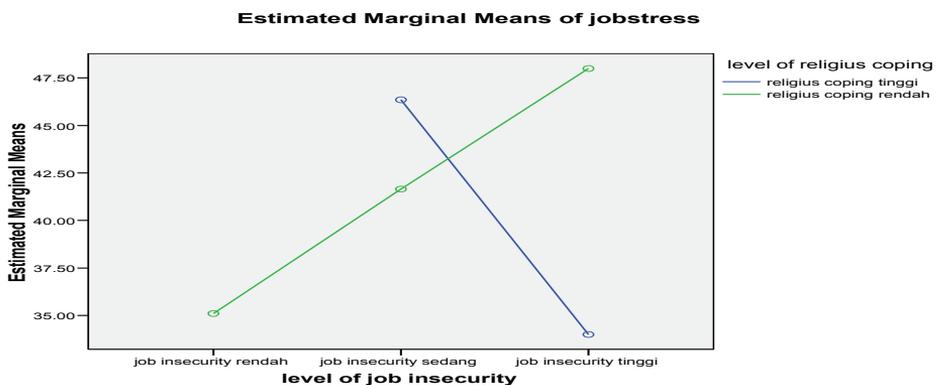
		B	SEB	$\beta$
X1	Religious coping	-.632	.202	-.217*
X2	Job insecurity	.837	.191	.301
M	Moderator	-.102	.134	-.114*

Note:  $R^2 = .29$ ;  $F(4, 150) = 14.917, p < .001$   
 $p < 0.05^*$ ;  $p < 0.01^{**}$

Analisis lanjutan dengan *hierarchical moderated regression* menunjukkan bahwa variabel interaksi moderator memiliki sumbangan  $R^2$  squared sebesar = .025 yang menunjukkan bahwa secara mandiri variabel moderator ini mampu memprediksikan 2.5% terhadap stres kerja. Variabel moderator yang merupakan

interaksi antara *job insecurity* dengan *religious coping* memiliki nilai beta ( $\beta = .114$ ) dengan  $p < .05$ . Sedangkan variabel *job insecurity*, dan *religious coping* mampu memprediksi 25,6% terhadap stress kerja.

Untuk melihat hubungan yang lebih spesifik antara prediktor, moderator dan variabel kriterium, maka diperlukan pengujian melalui *post hoc probing* untuk melihat *simple slope* dari interaksinya. Hasil dari uji *post hoc probing* tersebut dapat dilihat pada gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1. Grafik *simple slope* antara prediktor, moderator dan kriterium.

Pada gambar grafik di atas menunjukkan bahwa pada situasi dimana *job insecurity* tinggi, maka individu dengan *religious coping* yang rendah akan semakin tinggi respons stres kerjanya. Sebaliknya pada individu yang memiliki *religious coping* tinggi, ketika berada pada situasi *job insecurity* yang tinggi, maka respons stresnya cenderung rendah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* merupakan prediktor bagi *job stress*. Hal ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa *job insecurity* merupakan variansi substansial bagi *job stress*. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *job insecurity* berhubungan dengan sikap kerja seperti kepuasan kerja (Probst & Brubaker, 2001), dan berhubungan juga dengan sikap organisasional seperti komitmen organisasi dan kepercayaan organisasi, kesejahteraan psikologis dan fisik (Hellgren & Sverke, 2003; Kivimaki, Vahtera, Pentti, & Ferrie, 2000). Studi lainnya menambahkan juga bahwa *job insecurity* berhubungan dengan perilaku kerja seperti meningkatkan *job search behavior* (Adkins, Werbel, & Farh, 2001; Reisel & Banai, 2002) dan menurunkan perilaku keselamatan kerja (Probst & Brubaker, 2001). Penelitian lainnya juga menegaskan

bahwa *job insecurity* menyebabkan konsekuensi negatif bagi karyawan (Cheng et al. 2005). Sebagai contoh memunculkan perasaan *uncontrollability* dan *powerlessness*, yang diketahui berhubungan dengan kesejahteraan psikologis yang rendah (*poor well-being*) (De Witte 1999).

Mekanisme interaksi antara *job insecurity* dapat dijelaskan sebagai berikut. Ketika *religious coping* individu tinggi, maka individu mampu meredam tekanan emosional yang ditimbulkan oleh *job insecurity* melalui perilaku religiusnya seperti berdoa, atau berserah diri kepada Tuhan. Hal ini kemudian menyebabkan individu mampu meredakan tekanan emosionalnya tersebut sehingga secara langsung mampu menurunkan response stres kerjanya. Sebaliknya ketika *religious coping* individu rendah maka tekanan emosional akibat *job insecurity* yang tinggi tidak mampu diredam, sehingga menyebabkan secara langsung peningkatan respons stres kerja pada individu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *religious coping* memiliki efek menahan atau menurunkan (*buffers*) pengaruh *job insecurity*. Sehingga *religious coping* mampu memoderasi dan merubah pengaruh *job insecurity* terhadap respons stress kerja.

Efek *religious coping* sebagai variabel moderator konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Noor (2008) yang menunjukkan adanya interaksi tiga jalur yang signifikan antara pengalaman kerja, usia, and religiusitas dalam memprediksi kesejahteraan psikologis perempuan Melayu Muslim. Kemudian studi yang dilakukan oleh Kasberger's (2002) menunjukkan bahwa *religious coping* menurunkan jumlah respons stres individu. Penggunaan *religious coping* secara positif berkorelasi dengan tingkat penyesuaian setelah perceraian pada dewasa muda dari orang tua yang bercerai.

Secara psikologis, keyakinan religius and spiritual dapat dipahami sebagai bagian dari skema kognitif individu dan berhubungan pula dengan bagaimana individu menginterpretasikan dunianya. Keyakinan religius ini mempengaruhi bagaimana individu membentuk ide-idenya tentang kehidupannya, dan bagaimana individu menginterpretasikan dunianya (Carone and Barone, 2001). Dalam paradigma teori transaksional stres, peran dari atribusi dan interpretasi individu terhadap kejadian yang sedang dihadapinya sangat mempengaruhi bagaimana tekanan emosi yang dirasakannya kemudian (Lazarus, 1999). Hal ini menegaskan bahwa atribusi positif akan menghasilkan efek emosi yang positif pula.

Ada empat argumentasi yang diberikan oleh Koenig (2001) untuk membantu menjelaskan hubungan dan peran positif dari religi, dan religiusitas terhadap kesehatan fisik serta psikologis individu. Pertama, religi membentuk sebuah makna ketika individu

dihadapkan pada suatu masalah dalam kehidupannya dengan menciptakan sebuah cara pandang umum yang positif (*positive worldview*), karena adanya atribusi atau keyakinan bahwa Tuhan Maha pengasih dan Maha penyayang dan Tuhan akan membantu hambanya yang sedang berada dalam kesulitan. Atribusi dan keyakinan ini akan membentuk rasa optimisme individu. Sehingga mereka yang religius lebih mampu untuk menginterpretasikan pengalaman hidup yang negatif dalam cara pandang yang bermakna dan penuh hikmah. Pandangan positif ini kemudian menumbuhkan harapan (*sense of hopefulness*), yang kemudian menumbuhkan emosi yang lebih tenang, dan penuh harapan. Tentu saja suasana emosi yang lebih positif ini akan menghindarkan individu terjebak dalam depresi dan keadaan distress.

Argumentasi kedua, praktek religius dan pengalaman religius membuat seseorang mampu untuk menumbuhkan emosi positif yang terkait dengan kesehatan mental. Emosi positif dari religi dapat pula mencegah individu terlibat perilaku kompensasi negatif dalam menyelesaikan masalahnya seperti menggunakan napza atau tindakan agresif. Sebagai tambahan emosi positif yang dihasilkan dari kegiatan religious akan menurunkan kerumitan dan stres sehari-hari (*daily hassles*). Argumentasi ketiga, melalui ritual religius individu mendapatkan dukungan psikologis oleh komunitas religiusnya ketika menghadapi persoalan kejadian hidup yang besar (*major life changes*). Selain itu komunitas religius ini juga ikut mempromosikan perilaku altruistik, kerendahan hati dan sikap memaafkan, yang secara langsung akan meningkatkan kebermaknaan hidup individu. Argumen terakhir yaitu, religi menciptakan sebuah landasan moral dan nilai-nilai positif dalam berperilaku yang harus diikuti oleh individu. Landasan moral ini akan mencegah individu terlibat dalam perilaku-perilaku yang menyimpang dari norma agamanya (napza, kriminalitas) akan menghindari individu dari permasalahan tambahan dalam hidupnya (Koenig, 2001).

## Simpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa *religious coping* memoderasi efek dari *job insecurity* terhadap stress kerja. Peran *religious coping* sebagai moderator variabel dalam memodifikasi pengaruh stressor kerja pada stress kerja menegaskan hasil penelitian sebelumnya. *Religious coping* memainkan peran penting dalam menurunkan atau menahan (*reducing and buffering*) efek stressor kerja pada individu. Implikasinya, pengembangan keterampilan dan perilaku religius atau *religious coping* sangat dianjurkan sebagai sebuah kekuatan bagi individu untuk menghadapi tuntutan stress kerja yang semakin meningkat. Pihak manajemen Universitas dalam kaitannya

dengan penurunan *job insecurity* dapat memberikan kepastian bagi akademik staf dalam hal pengembangan karir dan penghasilan yang memadai sehingga dapat menurunkan tingkat stres bagi para akademik staf. Pemberian kepastian ini dapat dilakukan melalui kebijakan atau aturan tentang pengembangan karir yang jelas serta kebijakan dalam hal pemberian gaji yang lebih memadai.

### Daftar Pustaka

- Adkins, C. L., Werbel, J. D., & Farh, J. L. (2001). *A field study of job insecurity during a financial crisis*. *Group & Organization Management*, 26, 463-483.
- Arismunandar (2008) 24.000 guru di Sulawesi Selatan menderita stress b e r a t . [www.forumsdm.org](http://www.forumsdm.org). retrieved 26 May 2009.
- Badra, I.W., & Prawitasari, J.E. (2005). Kinerja dosen: Hubungan antara stress dan motivasi dengan kinerja dosen tetap pada Akper sorong. *KMPK Working Paper*. Januari no 8. Yogyakarta: Magister Kebijakan dan Managemen Pelayanan Kesehatan Universitas Gadjah Mada.
- Borg, I., & D. Elizur. (1992). Job Insecurity: Correlates, Moderators and Measurement', *International Journal of Manpower* 13, 13-26.
- Burke, R.J. (2002). Work Stress and Women's Health: Occupational Status Effects. *Journal of Business Ethics* 37: 91-102.
- Carayon, P., Smith, M.J., & Haims, M.C. (1999). Work Organization, Job Stress and Work-Related Musculoskeletal Disorders. *Human Factors*. Volume: 41. Issue 4: 644.
- Carone, D.A., & Barone, D.F. (2001). A social cognitive perspective on religious beliefs: Their functions and impact on coping and psychotherapy. *Clinical Psychology Review*, 21, 989-1003.
- Cheng, Y., Chen, C. W., Chen, C. J., & Chiang, T. L. (2005). Job insecurity and its association with health among employees in the Taiwanese general population. *Social Science and Medicine*, 61(1), 41-52.
- Devereux, J., Rydstedt, L., Kelly, V., Weston, P., & Buckle, P. (2004). *The role of work stress and psychological factors in the development of musculoskeletal disorders*. Robens Centre for Health Ergonomics University of Surrey Guildford : Surrey.

- De Jonge, J., Bosma, H., Peter, R., & Siegrist, J. (2000). Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being: A large-scale cross-sectional study. *Social Science and Medicine*, 50, 1317-1327.
- De Witte, H. (1999). *Job insecurity* and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155-177.
- Dollard, M.F. (2003) Introduction: context, theories and intervention. In Dollard, M.F., Winefield, A.H., & Winefield, H.R. (Eds.). *Occupational stress in the service professions*. (pp.1-42). New York: Taylor & Francis Inc.
- Fenster, L., Waller, K., Chen, J., Hubbard, A.E., Windham, G.C., Elkin, E., & Swan, S. (1999). Psychological Stress in the Workplace and Menstrual Function. *American Journal of Epidemiology*, Vol. 149, No. 2
- Friesen, L.D., Arpana R., Vidyarthi, A.R., Baron, R.B., & Katz, P.P. (2008). Factors Associated with Intern Fatigue. *Journal General Internal Medicine*, 23(12):1981-6.
- Gellis, Z.D., & Kim, J.C. (2004). Predictors of Depressive Mood, Occupational Stress, and Propensity to Leave in Older and Younger Mental Health Case Managers. *Community Mental Health Journal*, Vol. 40, No. 5 October
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H., & Konopaske, R. (2006). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. 12<sup>th</sup> edition. Boston: McGraw-Hill Irwin.
- Greenhalgh, L., and Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 3, 438-448.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., & van Vuuren, T. (1991). *Job insecurity: Coping with jobs at risk*. London: Sage.
- Heaney, C., Israel, B., & House, J. (1994). Chronic *job insecurity* among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social Science and Medicine*, 38(10), 1431-1437
- Hellgren, J., & Sverke, M. (2003). Does *job insecurity* lead to impaired well-being or vice versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modelling. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 215-236.
- Hintsanen, M. (2006). Work Stress and Early Atherosclerosis: Do Genetic

- Background and Pre-Employment Risk Faktors Explain Conflicting Findings?. *Research Reports no 40*. Helsinki: Department of Psychology University of Helsinki.
- Jex, S.M., Cunningham, C.J.L., De la Rosa, G., & Broadfoot, A. (2006). Stress and employee effectiveness. In Rossi, A.M., Perrewe, P.L., & Sauter S.L.(Eds.). *Stress and quality of working life: current perspectives in occupational health*. (pp. 101-120). Greenwich: Information age publishing.
- Jones, F., Kinman, G., & Payne, C. (2006). Work stress and health behaviors: a work-life balance issue. In F. Jones., R. J. Burke., & M. Westman (Eds). *Work-life balance: A psychological perspective*.
- Kasberger, E.R. (2002). A Correlational Study of Post-Divorce Adjustment and Religious Coping Strategies in Young Adults of Divorced Families. *Second Annual Undergraduate Research Symposium CHARIS Institute of Wisconsin Lutheran College*. Milwaukee.
- Kivimaki, M., Vahtera, J., Pentti, J., & Ferrie, J. E. (2000). Factors underlying the effect of organizational downsizing on health of employees: Longitudinal cohort study. *British Medical Journal*, 320, 971-975.
- Koenig, H.G. (1998). *Is religion good for your health? The effects of religion on physical and mental health*. Binghamton, NY: The Haworth Pastoral Press.
- Koenig, H.G. (2001). Religion and medicine II: Religion, mental health, and related behaviors. *International Journal of Psychiatry in Medicine*, 31, 97-109.
- Lazarus, R. S. (1999). Psychological stress and appraisal. *Stress and emotion: A new synthesis* (pp. 49-85). New York: Springer Publishing.
- Lazarus, R. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Publishing.
- Lee, S., Colditz, G., Berkman, L., & Kawachi, I. (2002). A prospective study of job strain and coronary heart disease in US women. *International Journal of Epidemiology*, 31; 1147-1153.
- Maslach, C. (1993). Burnout: A multidimensional perspective. In W Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 19-32). Washington: Taylor

& Francis.

- Mills, P.J., Davidson, K.W., & Farag, N.H. (2004). Work Stress and Hypertension: A Call From Research Into Intervention. *Annals of Behavioral Medicine Volume 28, Number 1*,
- Morikawa, Y., Kitaoka-Higashiguchi, K., Tanimoto, C., Hayashi, M., Oketani, R., Miura, K., Nishijo, M., & Nakagawa, H. (2005). A cross-sectional study on the relationship of job stress with natural cell killer activity, and natural killer cell subsets among healthy nurses. *Journal Occupational Health*, 47; 378-383.
- Noor, M, N. (2008). Work and Women's Well-being: Religion and Age as Moderators. *Journal of Religious Health*. 47:476 490.
- O'Connor, D.B. (2000). The effect of job strain on British general practitioners' Mental health. *Journal Mental Health*, 9 : 637.
- Probst, T., & Brubaker, T. L. (2001). The effects of job insecurity on employee safety outcomes: Cross-sectional and longitudinal explorations. *Journal of Occupational and Health Psychology*, 6, 139 159.
- Qureshi, E., Bornstein, A., Donnelly, J., & Rozanski, A. (2001) Psychological Stress and Arrhythmogenesis: Epidemiology, Pathophysiology, and Therapeutic Implications. *Cardiac Electrophysiology Review*, 5:385 393.
- Reisel, W. D., & Banai, M. (2002). Comparison of a multidimensional and a global measure of job insecurity: Predicting job attitudes and work behaviors. *Psychological Reports*, 90, 913 922.
- Rice, L. P. (2005). *Stress and Health*. California : Brooks/Cole Publishing.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational Behavior*. 10th Ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Selye, H. (1976). *The stress of life*. (2<sup>nd</sup> ed). New York: McGraw-Hill.
- Spangenberg, J.J., & Theron, J.C. (2005). Stress and Coping Strategies in Spouses of Depressed Patients. *American Journal of Psychiatry*. 155:9,
- Stoner, J., & Perrewe, P. (2006). Consequences of depressed mood at work: the importance of supportive superiors. In Rossi, A.M., Perrewe, P.L., & Sauter S.L. (Eds.). (2006). *Stress and quality of working life: current perspectives in occupational health*. (pp. 87-100). Greenwich:

Information age publishing.

- Sugijanto. (1999). Studi tentang Stres pada Guru SLTP Negeri di Wilayah Jakarta Pusat Tahun 1998. *Tesis*. Tidak diterbitkan. Jakarta: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Sulksky, L. & Smith, C. (2005). *Work stress*. California: Thomson Wadsworth.
- Theorell, T. (1999). How to deal with stress in organization ? a helath perspective on theory and practice. *Scandinavian Journal of Work Environment Health*, Special issue, 25, 616-624.
- Widyastuti, E. (2008). Influence of organizational stress on job satisfaction faculty of economics lecturer with internal locus of control as moderator variabel in university of muhammadiyah malang. *Thesis*. Unpublished. Surabaya: Faculty of Management Airlangga Univeristy..
- Wilhelm, K., Kovess, V., Rios-Seidel. C., & Finch, A. (2004). Work and mental health. *Social Psychiatry Psychiatrist Epidemiology* 39 : 866 873.