

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah elemen krusial yang mempengaruhi kemajuan suatu usaha atau bisnis. Untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan keahlian yang mumpuni di bidangnya serta merasa nyaman saat bekerja, sehingga dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi perkembangan usaha atau bisnis tersebut. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kenyamanan kerja karyawan guna mencegah terjadinya stres yang dapat mengganggu aktivitas kerja. Stres yang dialami karyawan dapat berujung pada masalah kesehatan fisik dan mental, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja mereka. Salah satu bentuk dari penurunan stress kerja karyawan di perusahaan dapat dilihat dari Religiusitas karyawan dan bagaimana mengatasi Konflik Kerja serta menerapkan *Work Life Balance* dalam melakukan pekerjaan.¹

Stres kerja merupakan masalah serius yang dialami oleh banyak karyawan di tempat kerja. Kondisi stres dapat muncul akibat tekanan atau ketegangan yang disebabkan oleh ketidaksesuaian antara individu dan lingkungan kerjanya. Hal ini dapat berdampak pada produktivitas dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan, serta dapat meningkatkan angka absensi dan turnover karyawan. Oleh karena itu, manajemen perlu memperbaiki kualitas lingkungan organisasi untuk kesejahteraan karyawan, menciptakan suasana kerja yang mendukung,

¹ Devy Anggita Puspitasari, Inayat Hanum Indriati, and Anindita Imam Basri, "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Karyawan," *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 1, no. 1 (2021): 1–8.

serta menyediakan dukungan yang memadai untuk mengurangi tingkat stres. Upaya ini penting untuk memastikan karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif dan sehat secara mental. Selain itu, pengelolaan stres yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan memperkuat hubungan antara karyawan dengan organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesuksesan perusahaan secara keseluruhan.²

Kementerian Ketenagakerjaan mengungkapkan bahwa menurut Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) pada tahun 2016, stres kerja dapat berisiko bagi keselamatan dan kesehatan pekerja apabila pekerjaan dilakukan secara terus-menerus melebihi kapasitas dan kemampuan pekerja. Laporan dari The Health and Safety Executive (HSE) pada tahun 2023 juga mencatat bahwa terdapat 875 ribu kasus stres, depresi, dan kecemasan, dengan 17,1 juta hari kerja hilang akibat kondisi tersebut. Berdasarkan survei Gallup yang dilakukan di negara-negara Asia Tenggara antara 2021 hingga Maret 2022, data Indonesia.id menunjukkan bahwa 20 persen dari 1000 responden merasa stres di tempat kerja. "Stres kerja yang berlangsung lama dapat menyebabkan berbagai masalah kesehatan mental, seperti kecemasan dan depresi," kata Sunardi.³

Data dari biro statistik ketenagakerjaan menunjukkan bahwa para pekerja bisa menghabiskan sekitar 20 hari untuk absen akibat gangguan yang terkait dengan stres. Departemen Dalam Negeri memperkirakan bahwa 40% kasus keluar masuknya tenaga kerja disebabkan oleh masalah stres. Perkiraan ini

² Bhatsary Dwipayani Manda, "Pengaruh Etika Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 2 (2020): 160–70.

³ Biro Humas Kemnaker, "Kemnaker: Stress Pengaruhi Kesehatan Jiwa Pekerja," Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2024, <https://kemnaker.go.id/news/detail/kemnaker-stress-pengaruhi-kesehatan-jiwa-pekerja>.

didasarkan pada fakta bahwa antara 60 hingga 90% kunjungan ke dokter disebabkan oleh masalah yang berkaitan dengan stres. Beberapa faktor yang dapat menyebabkan seseorang mengalami stres antara lain: faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor pribadi/individu.⁴

Kata "religiusitas" berasal dari bahasa Inggris, yaitu dari kata "religion" yang kemudian menjadi "religiosity." Dalam bahasa Indonesia, istilah ini dipahami dalam dua arti, yaitu keberagamaan dan religiusitas. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), religiusitas berarti pengabdian kepada agama atau kesalehan. Sementara itu, kata keberagamaan berasal dari kata "beragama" yang memiliki tiga pengertian, yaitu menganut agama, taat pada agama, dan mengutamakan agama. Asosiasi psikologi internasional, American Psychological Association, mendefinisikan religiusitas sebagai kualitas atau tingkat pengalaman religius seseorang. Dengan kata lain, religiusitas mengacu pada tingkat komitmen individu terhadap agama dan ajaran-ajarannya, yang tercermin dalam sikap dan perilaku yang konsisten dengan komitmen tersebut.⁵

Selama 15 tahun terakhir, hubungan antara religiusitas dan stres telah banyak diteliti. Penelitian menunjukkan bahwa keyakinan agama, praktik, dan afiliasi dapat membantu mengurangi gejala fisik stres, terutama dalam konteks stres kerja. Keyakinan religius mempengaruhi cara individu membentuk pandangannya tentang kehidupan dan bagaimana mereka menginterpretasikan

⁴ Yulia Handayani, Hidayat, and Suharni A. Fachrin, "Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep," *Window of Public Health Journal* 3, no. 1 (2022): 179–89, <https://doi.org/10.33096/woph.v3i1.358>.

⁵ B. Hayat B. Suryadi, *Religiusitas_Cover_setengah Isi Buku Daftar Pustaka* (Jakarta pusat: Bibliosmia Karya Indonesia, 2021), file:///C:/Users/Hp/Downloads/Religiusitas_Cover_setengah isi Buku_Daftar Pustaka.pdf.

dunia di sekitarnya. Religiusitas memainkan peran penting dalam mengelola stres di tempat kerja. Religiusitas seseorang dapat memberikan arahan, dukungan, dan harapan, serupa dengan dukungan emosional. Melalui doa, ritual, dan keyakinan agama, individu dapat memperoleh kenyamanan dan harapan, yang membantu mereka mengatasi stres dalam kehidupan dan pekerjaan.⁶

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja secara langsung antara lain adalah konflik kerja, yang dapat dialami oleh pekerja pria maupun wanita. Greenhaus dan Beutell mendefinisikan konflik kerja sebagai jenis konflik antar peran, di mana tekanan-tekanan dari peran pekerjaan tidak saling sejalan. Konflik ini muncul ketika tuntutan pada satu peran berdampak pada keterlibatan dan Stres Kerja pada peran lainnya. Hal ini terjadi jika ada tekanan untuk memberikan lebih banyak waktu, yang menyebabkan peran kerja terabaikan.⁷

Fenomena stres kerja dapat terlihat dari banyaknya karyawan yang mengeluhkan pekerjaan mereka sehari-hari. Perselisihan atau konflik dalam perusahaan adalah hal yang tidak bisa dihindari. Konflik dapat memberikan dampak positif maupun negatif. Konflik yang terjadi bisa bersifat konstruktif dalam pengambilan keputusan yang terbaik demi kepentingan perusahaan, namun juga bisa menjadi destruktif jika menimbulkan perilaku menyimpang dari karyawan. Berdasarkan penelitian Adekunle yang berjudul *Impact of*

⁶ Surya Ketut Bagus Ida Utama Budi Andika Kadek I, "Pengaruh Religiusitas, Adversity Quotient Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stress Kerja," *E-Jurnal Manajemen Unud* 8 (2019): 3140.

⁷ Insan Yalmazul Muhammad, "Pengaruh Konflik Kerja Keluarga Dan Motivasi Kerja Terhadap Stress Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Wulan Windy Medan," *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen* Volume 3 N (2019): 120.

Employee Stress on Operational Risk Management, dijelaskan bahwa stres merupakan dampak dari konflik, atau konflik yang menimbulkan stres. Konflik yang tidak dikelola dengan baik dan dibiarkan berlarut-larut dapat menyebabkan stres pada karyawan.⁸

Terdapat berbagai faktor yang dapat memprediksi tingkat stres kerja pada karyawan, mencakup faktor internal dari individu itu sendiri maupun faktor eksternal. Dalam penelitiannya di India, Shukla dan Srivastava mengidentifikasi bahwa salah satu faktor internal utama yang menyebabkan stres kerja adalah rendahnya tingkat keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, yang selanjutnya disebut sebagai keseimbangan kehidupan kerja. Shaffer dan rekan-rekannya juga menekankan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang buruk dapat berdampak negatif pada kesehatan serta kesejahteraan karyawan, dan turut memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Ketidakseimbangan ini cenderung meningkatkan stres, yang pada gilirannya dapat mendorong niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.⁹

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan salah satu karyawan PT. AMP Plantation Agam, terdapat fenomena yang ada di PT tersebut yaitu karyawan ada terlibat konflik kerja kerja sehingga tingkat stress kerja karyawan meningkat dan *work life balance* atau biasa disebut keseimbangan kehidupan kerja menjadi tidak kondusif. Konflik kerja di

⁸ Agrineh Kapitan and A. A. Sagung Kartika Dewi, "Pengaruh Konflik Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Pd Pasar Kota Denpasar," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8, no. 5 (2019): 3220, <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i05.p23>.

⁹ Tsalitsa Haura Syarifah and Arum Etikariena, "Keseimbangan Pekerjaan Dan Kehidupan Pribadi Serta Gaya Kerja Baru, Bagaimana Dampaknya Terhadap Stres Kerja?," *Psycho Idea* 19, no. 1 (2021): 1, <https://doi.org/10.30595/psychoidea.v19i1.9446>.

PT.AMP Plantation Agam yaitu terjadinya perselisihan antar karyawan seperti perselingkuhan yang terjadi sesama rekan kerja nya dan cekcok adu mulut antar karyawan. Dengan adanya kasus tersebut maka tingkat stress kerja pun jadi semakin tinggi dan keseimbangan kehidupan kerja karyawan menjadi terganggu, yang mana konflik kerja yang berlebihan akan berdampak negatif terhadap *work life balance*.

Pada PT. AMP Plantation Agam, terdapat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan akibat tuntutan perusahaan seperti perpindahan job antar karyawan yang mana secara kemampuan dan mental, karyawan itu belum siap untuk pindah job sesuai tuntutan perusahaan. Meskipun demikian, karyawan di PT. AMP Plantation Agam memiliki kecenderungan religius yang tinggi, di mana mereka terbiasa membaca doa sebelum memulai pekerjaan dan menjalankan tugas-tugas mereka dengan penuh keikhlasan serta perusahaan mengadakan kegiatan yasinan bagi karyawannya dan kegiatan kegamaan bagi karyawan non muslim.

Selain itu *work life balance* di tempat kerja juga sangat penting dalam mengurangi tingkat stres kerja. Salah satu penerapan *work life balance* yang diberikan perusahaan diantaranya yaitu disediakan fasilitas seperti rumah bagi tiap karyawan yang sudah dilengkapi air, listrik, dan perabotan rumah tangga. Dengan demikian karyawan bisa menyeimbangkan kehidupan pribadinya dan kehidupan di pekerjaannya tanpa harus bolak balik memakan waktu untuk pulang ke rumah sehingga bisa menghemat waktu. Disisi lain karyawan bekerja 8 jam dalam sehari setiap hari. Dengan jam kerja yang relatif tinggi maka *work life balance* karyawan juga terganggu meskipun sudah diberikan fasilitas seperti

rumah, tetap saja karyawan merasa *work life balance* nya terganggu yang dapat mengurangi produktivitasnya dalam bekerja.

PT. AMP Plantation Agam terletak di Kecamatan Palembayan, Kabupaten Pasaman Barat. Perusahaan ini bergerak di bidang industri pengolahan minyak sawit mentah, yang kemudian diekspor ke perusahaan lain untuk diproses menjadi minyak siap saji. Sebagian besar penduduk Pasaman Barat memiliki perkebunan kelapa sawit yang luas, dan hasil panen kelapa sawit mereka sebagian besar disalurkan melalui pengepul kepada PT. AMP Plantation Agam dan perusahaan ini mempekerjakan 460 orang karyawan.

Pada perusahaan ini terdiri dari 341 karyawan laki-laki dan 119 orang karyawan perempuan. Perusahaan menyediakan fasilitas seperti mushalla untuk tempat ibadah karyawan muslim sedangkan karyawan non muslim melaksanakan ibadah di luar daerahnya. Karyawan PT. AMP Plantation Agam juga memiliki sifat religiusitas seperti berdoa ketika hendak melakukan pekerjaan, bersikap sopan dan ramah, menjalankan perintah agama, serta bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.

Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Novia Dewi Muda Dini dan Lely Ika Mariyati menunjukkan adanya hubungan negatif antara religiusitas dan stres kerja. Meskipun kontribusi religiusitas terhadap variasi stres kerja hanya sebesar 3,5%, temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan tingkat religiusitas berpotensi membantu menurunkan tingkat

stres kerja.¹⁰ Temuan penelitian dari Anuarid dkk, menemukan bahwasanya Konflik kerja terbukti berpengaruh positif terhadap peningkatan stres kerja. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya berupaya mengurangi konflik kerja guna menekan tingkat stres kerja yang dialami karyawan.¹¹

Selanjutnya temuan tentang peran mediasi *work life balance* yang dilakukan Ahmad Muslikan & Helmi Ali, menemukan bahwasanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*) berfungsi sebagai perantara dalam hubungan antara konflik kerja-keluarga dengan stres kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa menjaga keseimbangan tersebut sangat penting untuk membantu menurunkan tingkat stres yang dialami karyawan.¹² Berdasarkan studi literatur diatas terdapat beberapa perbedaan temuan dari hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai religiusitas dan konflik kerja yang mempengaruhi stress kerja dalam instansi/perusahaan serta *work life balance*.

Meskipun banyak penelitian yang membahas Stres kerja, Religiusitas, Konflik Kerja, kajian yang memfokuskan pada sektor perusahaan sawit masih terbatas. Selain itu, belum di temukannya penelitian yang meneliti peran mediasi *Work Life Balance* terhadap hubungan Religiusitas dan Stres Kerja serta peran mediasi *Work Life Balance* terhadap hubungan Konflik Kerja dan

¹⁰ Herby Ernanto and Sigit Hermawan, "The Impact of Religiosity on Work Stress Among Teachers in SDN Krembung District," *Indonesian Journal of Law and Economics Review* 14, no. 3 (2022): 6–14.

¹¹ Rizqi Anuari Hamidah, Nayati Utami, and Arik Prasetya, "Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Kantor Pusat)," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol 42, no. 1 (2019): 102–9.

¹² Ahmad Muslikan and Helmi Ali, "Effect Work Life Balance, Workload and Role Conflict on Work Stress for Members of Kerinci Police Criminal Investigation," *Jurnal Riset Manajemen Indonesia* 4, no. 3 (2022): 325–33, <https://doi.org/10.55768/jrmi.v4i3.145>.

Stres Kerja. Oleh karena itu penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi Tingkat stress kerja karyawan, khususnya religiusitas, konflik kerja dan *Work Life Balance*.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang terdapat di PT. AMP Plantation Agam, penulis ingin melakukan penelitian untuk mengetahui :
Pengaruh Religiusitas dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Yang Di Mediasi oleh *Work Life Balance* Pada Karyawan PT. AMP Plantation Agam.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka batasan masalah yang menjadi fokus penelitian adalah "Pengaruh Religiusitas Dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Yang di Mediasi oleh *Work Life Balance* pada Karyawan Di PT AMP Plantation Agam" unit satu dengan sampelnya adalah karyawan di PT tersebut.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Religiusitas terhadap Stres Kerja pada karyawan di PT. AMP Plantation Agam.
2. Bagaimana Pengaruh Konflik Kerja terhadap Stres Kerja pada karyawan di PT. AMP Plantation Agam.
3. Bagaimana pengaruh Religiusitas terhadap *Work Life Balance* pada karyawan di PT. AMP Plantation Agam.

4. Bagaimana pengaruh Konflik Kerja terhadap Work Life Balance pada karyawan di PT. AMP Plantation Agam.
5. Bagaimana pengaruh Work Life Balance terhadap Stres Kerja pada karyawan di PT. AMP Plantation Agam.
6. Bagaimana pengaruh Religiusitas terhadap Stres Kerja dengan Work Life Balance sebagai mediasi pada Karyawan di PT. AMP Plantation Agam.
7. Bagaimana pengaruh Konflik Kerja terhadap Stres Kerja dengan Work Life Balance sebagai mediasi pada Karyawan di PT. AMP Plantation Agam.

D. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah dicantumkan di atas, maka peneliti telah menetapkan tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh Religiusitas terhadap Stres Kerja pada karyawan di PT. AMP Plantation Agam.
2. Untuk mengetahui pengaruh Konflik Kerja terhadap Stres Kerja pada karyawan di PT. AMP Plantation Agam.
3. Untuk mengetahui pengaruh Religiusitas terhadap Work Life Balance pada karyawan di PT. AMP Plantation Agam.
4. Untuk Mengetahui pengaruh Konflik Kerja terhadap Work Life Balance pada karyawan di PT. AMP Plantation Agam.
5. Untuk mengetahui pengaruh Work Life Balance terhadap Stres Kerja pada karyawan di PT. AMP Plantation Agam.
6. Untuk mengetahui pengaruh Religiusitas terhadap Stres Kerja dengan Work Life Balance sebagai mediasi pada karyawan PT. AMP Plantation Agam.

7. Untuk mengetahui pengaruh Konflik Kerja terhadap Stres Kerja dengan Work Life Balance sebagai mediasi pada karyawan PT. AMP Plantation Agam.

E. Manfaat Penelitian

Dengan Penelitian ini diharapkan ada manfaatnya bagi:

1. Bagi perusahaan:
 - Memberikan masukan untuk merumuskan pengembangan terkait Religiusitas dan kebijakan terkait Konflik Kerja Karyawan.
 - Mengurangi Stress Kerja karyawan dan produktivitas perusahaan.
2. Bagi karyawan:
 - Memberikan pengetahuan tentang hubungan antara Religiusitas, Konflik Kerja, *Work Life Balance*, dan Stress Kerja.
 - Membantu karyawan dalam mengelola Konflik Kerja dan mengurangi Stress Kerja.
3. Bagi akademisi:

Memperkaya khazanah ilmu pengetahuan tentang pengaruh Religiusitas, Konflik Kerja, *Work Life Balance*, dan Stress Kerja. Menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

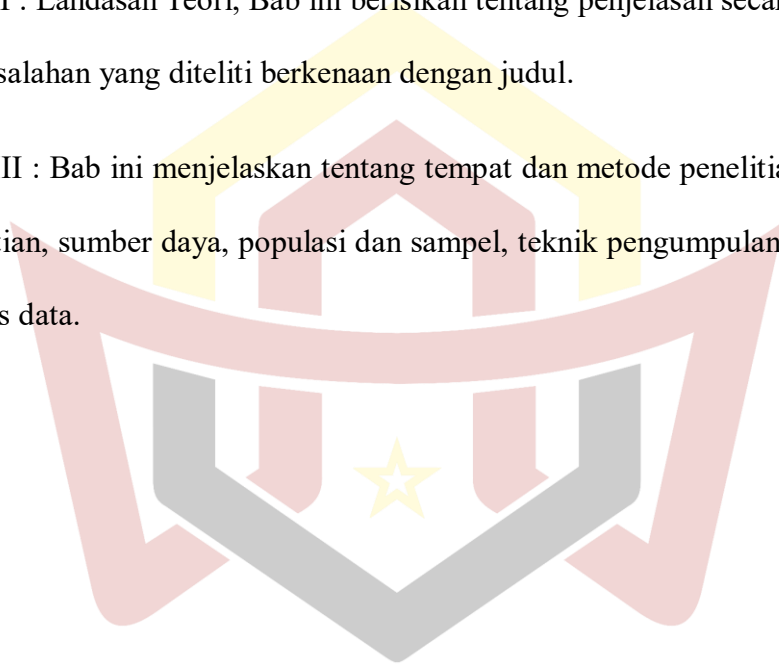
F. Sistematika Penulisan

Hasil Penelitian Laporan ini dilaporkan dalam bentuk tugas akhir dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : Pada bab ini berisikan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, dan sistematika penulisan.

BAB II : Landasan Teori, Bab ini berisikan tentang penjelasan secara teori dari permasalahan yang diteliti berkenaan dengan judul.

BAB III : Bab ini menjelaskan tentang tempat dan metode penelitian, variabel penelitian, sumber daya, populasi dan sampel, teknik pengumpulan dan teknik analisis data.



UIN IMAM BONJOL
PADANG