

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengantar

Pada bagian ini, akan dipaparkan variabel-variabel yang menjadi sorotan dalam penelitian. Akan dipaparkan pula berbagai definisi operasional dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian seperti kesejahteraan karyawan, religiusitas dan konflik pekerjaan-keluarga. Berikut ini merupakan definisi operasional dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian:

B. Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan menurut pandangan Diener., (2000) dalam konteks melihat kesejahteraan karyawan (*employee's well-being*), kesejahteraan dikonsepsikan sebagai konsep yang dibangun secara global dan dioperasikan dengan memasukan kepuasan kerja karyawan, kepuasan keluarga dan kesejahteraan fisik maupun kesejahteraan karyawa secara psikologis. Dengan demikian dalam kaitannya dengan penelitian ini, guru menjadi perhatian utama pihak manajerial sekolah untuk dapat bekerja dengan produktif dan kreatif dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Guru yang merasakan tercukupi dalam kebutuhan-kebutuhan hidupnya diharapkan dapat semakin produktif dalam pengembangan metode pembelajaran sehingga semakin

mendukung siswa sekolah yang bersangkutan dalam kegiatan pembelajaran. Menurut Achour *et al.*, (2011) kesejahteraan karyawan dapat diukur dalam tiga aspek yaitu kepuasan kerja, kepuasan hidup dan kepuasan keluarga.

B.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, dan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Sedangkan menurut Kreitner (2005) kepuasan kerja adalah respons emosional terhadap pekerjaan seseorang. Rivai (2003) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan respon emosional yang positif yang muncul dari penilaian pekerjaan seorang karyawan. Terdapat tiga teori dalam kepuasan kerja (As' ad, 2002) yaitu:

a) Teori Kesenjangan

Teori kesenjangan atau ketidaksesuaian ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Bila tidak ada selisih antara harapan dengan kenyataan, maka orang akan

merasa puas sehingga apabila kepuasaannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat selisih (*discrepancy*), namun *discrepancy* yang positif. Begitu pula sebaliknya, apabila kenyataan berada di bawah standar minimum harapan, maka akan terjadi ketidakpuasan.

b) Teori Keadilan

Teori ini menyatakan bahwa puas atau tidak puas seorang karyawan tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas, dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasil merupakan segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai 'hasil' dari pekerjaannya, seperti gaji, simbol status, penghargaan, peluang untuk meraih keberhasilan, dan sebagainya. Sedangkan perbandingan keadilan dan ketidakadilan menunjukkan hasil perbandingan seseorang berkaitan dengan *ratio input-outcomes* dirinya dengan *ratio input-outcomes* orang lain. Ketika perbandingan itu dirasakannya cukup adil, maka ia akan merasa puas. Demikian pula sebaliknya, bila perbandingan itu tidak seimbang tapi menguntungkan, bisa memuaskan, bisa juga tidak. Tetapi jika perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan maka akan menimbulkan ketidakpuasan.

c) Teori Dua Faktor (*Two Factors Theory*)

Karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang pertama disebut *dissatisfier* atau *hygiene factors*, dan yang kedua disebut *satisfier* atau *motivators*. *Satisfier* atau *motivators* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik penuh tantangan, kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk memperoleh penghargaan, dan promosi seperti yang ada dalam teori Maslow (kebutuhan sosial dan aktualisasi diri). *Dissatisfier* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari gaji atau upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Jika tidak terpenuhi, maka karyawan akan merasa tidak puas. Dalam teori Maslow contohnya adalah kebutuhan fisik-biologis dan atau keamanan.

Kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan yang positif terhadap pekerjaannya. Individu mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi apabila individu memiliki sikap dan perasaan yang positif terhadap pekerjaannya sebaliknya individu yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya memiliki sikap dan perasaan yang negatif terhadap pekerjaannya (Levy, 2003). Kepuasan kerja dapat diukur melalui 5 dimensi, yaitu: kepuasan dengan tipe pekerjaan, puas dengan gaji, puas dengan promosi, puas dengan supervisor, dan puas dengan teman sekerja (Schultz & Schultz, 1994). Beberapa penelitian melaporkan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kepuasan di berbagai aspek kehidupan. Orang yang mempunyai sikap dan perasaan positif terhadap pekerjaannya akan mempunyai perasaan yang positif terhadap kehidupan

pribadi dan keluarga (Schultz & Schultz, 1994). Selain itu, orang yang mengalami kepuasan kerja akan produktif, rendah *turnover* dan jarang absen. Menurut Levy (2003), hal yang mendahului terjadi kepuasan kerja adalah karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, faktor sosial, dan konflik pekerjaankeluarga (*work-family conflict*). Pekerja yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga (WFC) tinggi akan mengalami ketidakpuasan terhadap pekerjaan daripada pekerja yang mengalami konflik pekerjaan keluarga rendah. Hasil penelitian Judge dan Colquitt (2004) pada staff akademik menunjukkan ada hubungan yang negatif antara konflik pekerjaan-keluarga (WFC) dengan kepuasan kerja.

B.2 Kepuasan Hidup

Hurlock (1997) menyatakan kepuasan hidup adalah keadaan sejahtera dan kepuasan hati, yaitu kepuasan yang menyenangkan yang timbul apabila kebutuhan dan harapan tertentu individu terpenuhi. Selain itu, Hurlock juga menyatakan bahwa kepuasan hidup sering didefinisikan sebagai kebahagiaan yang timbul dari pemenuhan kebutuhan dan harapan, dan merupakan penyebab atau sarana untuk menikmati. Menurut Hurlock (1997) esensi kepuasan hidup terdiri dari beberapa hal antara lain :

1. *Sikap menerima*. Kebahagiaan banyak bergantung pada sikap menerima dan menikmati keadaan individu lain dan apa yang dimiliki diri sendiri, serta mempertahankan keseimbangan antara harapan dan prestasi (menurut Shaver dan Freedman dalam Hurlock, 1997).

2. *Kasih sayang*. Seseorang yang mengalami kekurangan kasih sayang pada masa kanak-kanak akan merasa tidak bahagia dan cenderung mengembangkan nilai-nilai ketidakbahagiaan dalam kehidupan selanjutnya (menurut Horn dalam Hurlock, 1997).
3. *Prestasi*. Tujuan yang secara tidak realistis itu tinggi, akan menimbulkan kegagalan dan yang bersangkutan akan merasa tidak puas dan tidak bahagia (Hurlock, 1997).

Menurut Diener (2009) *life satisfaction* (kepuasan hidup) merupakan komponen kognitif dalam *subjective well being*. Komponen ini mengacu pada kepercayaan atau perasaan subjektif individu bahwa kehidupannya berjalan dengan baik (Diener *et al.*, 2009). Andrews dan Withey (dalam Diener *et al.*, 1985) mengidentifikasi komponen *subjective well being* menjadi *positive affect* dan *negative affect* (sebagai komponen afektif) serta *life satisfaction* (sebagai komponen kognitif). Komponen afektif mengacu pada evaluasi langsung individu terhadap peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya, meliputi perasaan yang menyenangkan dan tidak menyenangkan yang dialami individu dalam hidupnya. Sementara komponen kognitif mengacu pada evaluasi kognitif terhadap hidup individu secara keseluruhan dan atas area-area penting dari kehidupan individu (Diener *et al.*, 1985). Diener (1985) juga mengatakan bahwa individu yang memiliki *life satisfaction* yang tinggi adalah individu yang memiliki tujuan penting dalam hidupnya dan berhasil untuk mencapai tujuan tersebut. Jadi, individu yang *life satisfaction*-nya tinggi merasa bahwa hidup mereka bermakna dan mempunyai tujuan dan nilai yang penting bagi mereka.

B.3 Kepuasan Keluarga

Menurut Frone Russell (1992) kepuasan keluarga merupakan keadaan emosional individu terhadap kehidupan keluarganya. Dengan kata lain kepuasan keluarga merupakan keadaan emosional yang menyenangkan (positif) yang berasal dari penilaian peran seseorang sebagai orang tua, sebagai suami atau sebagai istri. Seorang yang mempunyai sikap positif terhadap keluarganya, berarti mempunyai kepuasan keluarga yang tinggi, sebaliknya seseorang yang mempunyai sikap negatif terhadap keluarganya, berarti mempunyai tingkat kepuasan keluarga yang rendah.

Kepuasan keluarga merupakan salah satu bentuk kepuasan yang diperoleh seseorang (karyawan) atas kehidupan dalam keluarga karyawan tersebut. Olson (2000) menyatakan terdapat sepuluh indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan pada keluarga yaitu: kedekatan dengan anggota keluarga, kemampuan anggota keluarga untuk menanggulangi stress, fleksibilitas anggota keluarga, kesediaan anggota keluarga untuk *sharing* mengenai pengalaman yang baik, komunikasi dalam keluarga yang baik, kemampuan anggota keluarga untuk memecahkan masalah, waktu yang disediakan untuk berkumpul bersama keluarga, kesediaan untuk berdiskusi mencari jalan keluar dari suatu masalah, kesediaan menerima kritik dalam keluarga, dan perhatian masing-masing anggota keluarga.

C. Religiusitas

Menurut Drikarya (1987) religiusitas berasal dari kata religi yang berakar dari bahasa latin religio yang akar katanya religare yang berarti mengikat. Maksudnya adalah suatu kewajiban-kewajiban atau aturan-aturan yang harus dilaksanakan, yang kesemuanya itu berfungsi untuk mengikat dan mengutuhkannya diri seseorang atau sekelompok orang dalam hubungannya dengan Tuhan atau sesama manusia, serta alam sekitar. Mangun Wijaya (1982) membedakan antara istilah religi atau agama dengan istilah religiusitas. Agama menunjuk pada aspek formal, yang berkaitan dengan aturan-aturan dan kewajiban-kewajiban. Sedangkan religiusitas menunjuk pada aspek religi yang telah dihayati oleh individu dalam hati.

Religiusitas dalam hal ini tidak saja hanya menyangkut kehidupan keagamaan seseorang atau bagaimana seseorang tersebut menjalankan aturan dan perintah agamanya. Namun religiusitas merupakan semangat atau roh yang mendorong seseorang bertindak dalam hidupnya yang didasarkan pada nilai-nilai dan keutamaan religi yang ia anut dan mendorong perilakunya sesuai dengan ajaran agama yang dianutnya. Chatters (2000) seperti dikutip Thontowi (2005), mendefinisikan religiusitas sebagai sebuah proses untuk mencari sebuah jalan kebenaran yang berhubungan dengan sesuatu yang sakral. Dari pendapat yang telah dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa religiusitas adalah penghayatan dan pengalaman individu terhadap ajaran agama atau kepercayaan yang dianutnya. Dalam hal ini, agama menjadi pintu gerbang seseorang dalam melaksanakan hidup religiusnya.

Agama memberikan arahan dan batasan seseorang dengan mendasarkannya pada suatu semangat tertentu yang dihidupi dan dimaknai oleh setiap pemeluknya.

Menurut Glock dan Stark (dalam Poloutzian, F.R., 1996) terdapat lima dimensi religiusitas, yaitu religious practice, religious belief, religious knowledge, religious feeling, dan religious effect.

a. Religious Practice (the Ritualistic Dimension).

Dimensi ini menunjukkan tingkatan sejauh mana seseorang mengerjakan kewajiban ritual di dalam agamanya, seperti baptis, doa-doa, puasa dan sebagainya.

b. Religious Belief (the Ideological Dimension).

Dimensi ini menjelaskan sejauh mana orang menerima hal-hal yang dogmatik di dalam ajaran agamanya. Misalnya kepercayaan tentang adanya Tuhan, Malaikat, pengampunan dosa, Nabi, Roh Kudus, hari kiamat, surga, neraka dan yang lain-lain yang bersifat dogmatik.

c. Religious Knowledge (the Intellectual Dimension)

Pada dimensi ini seberapa jauh seseorang mengetahui tentang ajaran agamanya ditunjukkan. Hal ini berhubungan dengan aktivitas seseorang untuk mengetahui ajaran-ajaran dalam agamanya.

d. Religious Feeling (the Experiential Dimension)

Dimensi ini terdiri dari perasaan-perasaan dan pengalaman-pengalaman keagamaan yang pernah dirasakan dan dialami. Misalnya seseorang merasa dekat

dengan Tuhan, seseorang merasa takut berbuat dosa, seseorang merasa doanya dikabulkan Tuhan, dan sebagainya.

e. Religious Effect (the Consequential Dimension)

Dimensi yang mengukur sejauh mana perilaku seseorang dimotivasi oleh ajaran agamanya di dalam kehidupannya. Misalnya seorang kristiani yang selalu berbuat kasih kepada orang lain, ikut melestarikan lingkungan alam dan lain-lain.

Ada Beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya kebahagiaan secara umum dan khususnya *life satisfaction* salah satunya adalah agama. Myers (dalam Weiten & Llyod, 2006) menyatakan bahwa agama dapat memberikan tujuan dan makna hidup, membantu individu mensyukuri kegagalannya, memberikan individu komunitas yang supportif, dan memberikan pemahaman kehidupan dan kematian. Selain itu agama juga mempengaruhi seorang pemimpin dalam pengambilan keputusan-keputusan penting dalam pekerjaannya sehingga setiap keputusan yang diambil seorang pemimpin dapat menunjukkan pribadi religius pemimpin tersebut (Fernando *at al.*, 2006). Dalam kaitannya dengan konflik, baik konflik kepentingan maupun konflik agama, religiusitas dalam agama menunjukkan pengaruh moderasi yang positif dengan konflik yang terjadi karena adanya perbedaan keyakinan (Cunningham *at al.*, 2010).

Plante dan Boccaccini, (1997) mengukur religiusitas ke dalam suatu bentuk kuesioner yang terdiri dari 10 butir pertanyaan dan terkenal dengan nama atau istilah “Santa Clara Strength of Religious Faith Questionnaire” dan menjabarkannya ke dalam tiga dimensi yaitu keyakinan pada agama, agama sebagai identitas pribadi dan

kepercayaan pada Tuhan. Keyakinan pada agama menunjukkan bahwa dengan percaya atau yakin pada agama, maka agama dapat digunakan sebagai tuntunan dalam setiap langkah hidupnya. Dimensi agama sebagai identitas pribadi menunjukkan bahwa identitas pribadinya dapat tercermin dari agama yang dianutnya. Berdasarkan hal tersebut maka agama mampu memberikan informasi bagi orang lain untuk dapat memahami pribadi seseorang. Dimensi yang terakhir yakni kepercayaan pada Tuhan menunjukkan bahwa orang yang beragama memiliki keyakinan dalam hidup ia harus mengikuti ajaran agamanya, karena ajaran dalam agama tidak lain adalah bersumber dari Tuhan.

D. Konflik Pekerjaan-Keluarga

Terjadinya perubahan demografi tenaga kerja seperti peningkatan jumlah wanita bekerja dan pasangan yang keduanya bekerja telah mendorong terjadinya konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Seperti yang dikutip dalam Achour at al., (2011). Konflik pekerjaan-keluarga (*Work-family conflict*) sebagai bentuk konflik peran di mana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal (Yang at al., 2000). Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru karena deadline yang membatasi. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota yang lain (Yang et al., 2000).

Frone, et al., (1992) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, satu sisi karyawan harus melakukan pekerjaan dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga waktu untuk keluarga menjadi berkurang. Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga mengganggu pekerjaan. Gutek et al., (1991) menyebutkan bahwa konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*) mempunyai dua komponen, yaitu urusan keluarga mencampuri pekerjaan (*family interference with work*) dan urusan pekerjaan mencampuri keluarga (*work interference with family*). Konflik pekerjaan keluarga dapat timbul dikarenakan urusan pekerjaan mencampuri urusan keluarga seperti banyaknya waktu yang dicurahkan untuk menjalankan pekerjaan menghalangi seseorang untuk menjalankan kewajibannya dalam keluarga, atau urusan keluarga yang mencampuri urusan pekerjaan.

Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Yang et al., (2000) mengidentifikasi tiga jenis konflik pekerjaan keluarga, yaitu:

- 1) *Time-based conflict*, adalah waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga).

2) *Strain-based conflict*, terjadi pada saat tekanan salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.

3) *Behavior-based conflict*, berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Cinamon, et al., (2002) dalam penelitiannya pada profesi guru menjelaskan bahwa jumlah anak, jumlah waktu yang dihabiskan untuk mengurus rumah tangga dan pekerjaan serta tidak adanya dukungan dari pasangan dan keluarga merupakan pemicu terjadinya konflik pekerjaan keluarga.

Konflik pekerjaan-keluarga wajar terjadi pada setiap karyawan yang telah berkeluarga. Konflik pekerjaan-keluarga muncul akibat adanya tuntutan dari pekerjaan yang secara bersama-sama dengan adanya tuntutan yang berasal dari keluarga. Bentuk dari konflik pekerjaan keluarga menurut Christine et al., (2010) adalah tercampurnya urusan pekerjaan dalam keluarga dan sebaliknya urusan keluarga dalam pekerjaan. Dengan demikian kedua hal ini menjadi saling bertabrakan dalam kepentingannya. Hal ini mengindikasikan bahwa urusan keluarga dapat mencampuri atau mengganggu urusan pekerjaan. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan konflik antara pekerjaan dengan keluarga.

E. Pengembangan Hipotesis

Sebagai seorang guru di sekolah swasta, setiap guru memiliki tanggung jawab dan tugas-tugas yang harus diselesaikan dan dipertanggungjawabkan kepada pihak sekolah

maupun kepada peserta didik. Dengan adanya tugas-tugas di luar tugas mengajar di kelas, guru juga dituntut untuk memberikan performa terbaiknya dalam rangka terselesaikannya tugas-tugas tersebut. Secara otomatis waktu yang dimiliki seorang guru tidak jarang terganggu dan menjadikan terabaikannya waktu yang seharusnya diberikan bagi keluarganya. Pekerjaan di bidang akademisi merupakan salah satu pekerjaan yang memiliki dampak signifikan bagi para pekerjanya. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pekerja di bidang akademisi yang memiliki tugas dan tuntutan yang besar berdampak pada konflik pekerjaan-keluarga yang besar pula (Eby et al., 2005). Konflik pun tak terhindarkan dengan adanya kesenjangan waktu dan perhatian ini. Konflik pekerjaan-keluarga menjadi faktor utama sulitnya guru mencapai kesejahteraan dalam pekerjaan.

Pada penelitian sebelumnya konflik pekerjaan-keluarga membawa pada konsekuensi negatif yang dialami oleh karyawan dalam sisi psikologisnya, secara kesehatan emosinya, penghargaan pada diri, ketidakpuasan dalam pekerjaan, dan kinerja yang semakin memburuk (Cooper et al., 1989; Susan et al., 1997; Firth, 1987). Tuntutan pekerjaan yang tinggi untuk memenuhi kewajibannya sebagai guru dan tuntutan dari keluarga bahwa masing-masing anggota keluarga harus memenuhi kewajibannya dengan baik, cenderung akan terjadi konflik. Karyawan yang tidak mampu mengelola konflik pekerjaan-keluarga dengan baik berdampak pada rendahnya tingkat kesejahteraan kerja yang dirasakannya. Hal ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memberikan kontribusi negatif pada kesejahteraan karyawan

(Achour at al., 2011). Didasarkan pada fakta tersebut penulis menentukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh yang negatif terhadap kesejahteraan guru SMA Stella Duce.

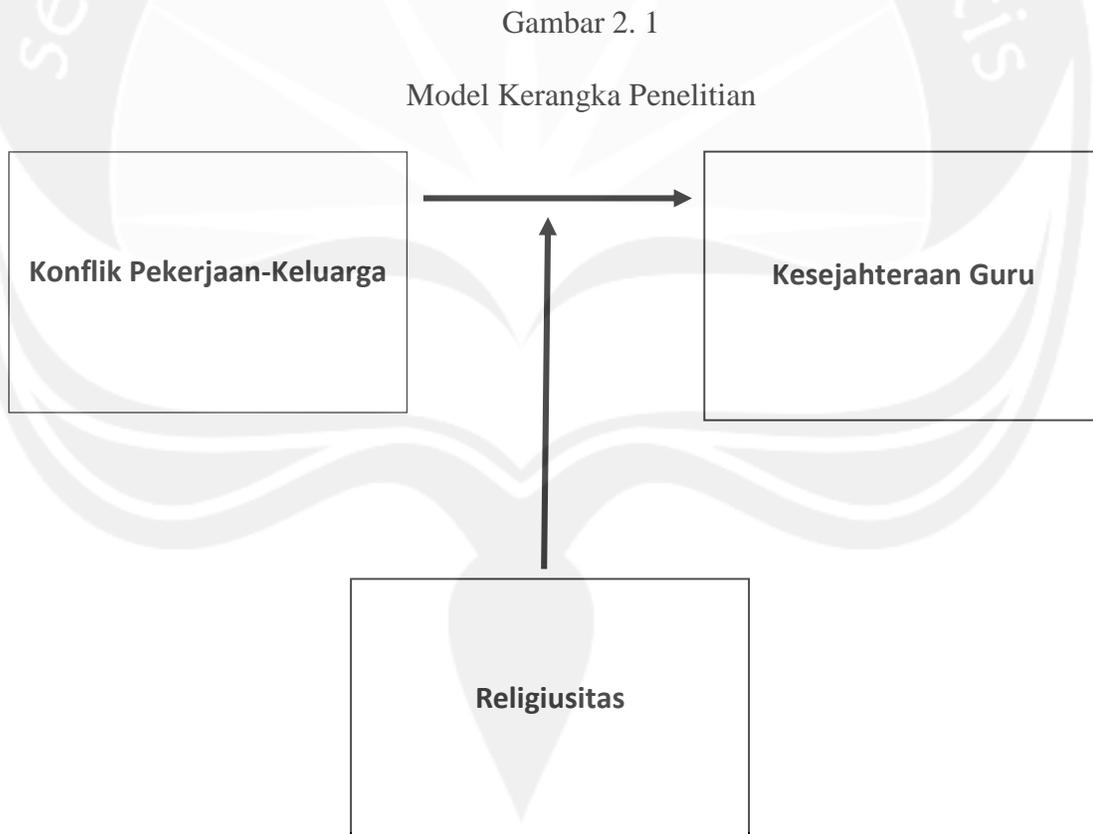
Achour at al.,(2011) dalam penelitiannya, menunjukkan bahwa seorang karyawan dengan tingkat religiusitas hidup yang tinggi terbukti memiliki tingkat kesejahteraan hidup yang lebih tinggi pula karena ia memandang segala permasalahan, tugas, serta tanggungjawabnya dengan lebih positif dibandingkan dengan seorang yang memiliki tingkat religiusitas yang rendah. Apabila ada konflik dan permasalahan maka lebih mudah bagi seseorang yang memiliki religiusitas tinggi dalam menanganinya karena mempunyai tuntunan dan arahan yang menuju kebaikan sehingga konflik atau permasalahan dapat diredam atau dikelola. Dalam kaitannya dengan konflik baik konflik kepentingan maupun konflik agama, religiusitas dalam agama menunjukkan pengaruh moderasi yang positif dengan konflik yang terjadi karena adanya perbedaan keyakinan (Cunningham at al., 2010).

Pengaruh negatif yang terjadi dalam konflik pekerjaan-keluarga terhadap kesejahteraan karyawan dapat diberikan penyelesaiannya melalui hidup religius, seperti yang diungkapkan dalam penelitian Achour at al., (2011). Ia menegaskan bahwa religiusitas mampu memoderisasi pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kesejahteraan karyawan. Maka guru dengan tingkat religiusitas yang tinggi lebih handal dalam mengelola konflik pekerjaan-keluarga karena ia lebih mampu manage pekerjaan maupun urusan dalam keluarga. Dengan kebijaksanaan yang dimilikinya

maka seorang guru dapat dengan baik memisahkan kepentingan pekerjaan dan kepentingan keluarga. Dalam hal ini, penulis menentukan hipotesis dua sebagai berikut:

H2: Religiusitas memoderasi pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kesejahteraan guru SMA Stella Duce.

Dari hipotesis di atas, dapat digambarkan model kerangka penelitian yang penulis lakukan seperti pada gambar di bawah ini:



Sumber : Achour *at al.*, (2011)

Dari gambar model di atas dapat jelaskan bahwa garis anak panah horizontal menunjukkan hipotesis yang pertama yakni, konflik pekerjaan-keluarga mempengaruhi kesejahteraan yang diperoleh guru. Sedangkan garis anak panah vertikal menunjukkan hipotesis yang kedua yakni, religiusitas menjadi variabel moderator kedua variabel lainnya.

