

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

Pada bab dua ini penulis akan memaparkan beberapa teori tentang variabel yang digunakan pada penelitian ini. Teori-teori tersebut merupakan landasan teoritis yang digunakan untuk mendukung menjelaskan variabel dalam penelitian ini. Teori yang dibahas pada penelitian ini terdiri dari kesejahteraan karyawan, konflik pekerjaan-keluarga, religiusitas. Selain itu, pada bab dua ini juga akan digambarkan kerangka penelitian serta pengembangan hipotesis penelitian.

#### **A. Kesejahteraan Karyawan ( *Employee's Well-being* )**

Karyawan adalah salah satu pilar penting bagi setiap perusahaan. Karyawan perlu dikelola agar tetap produktif. Akan tetapi pengelolaan karyawan bukanlah hal yang mudah, karena selain memiliki keterampilan, karyawan juga mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen serta kondisi yang berbeda-beda. Oleh karena itu perusahaan harus bisa mendorong karyawan agar tetap produktif dalam mengerjakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya masing-masing yaitu dengan memberikan sesuatu yang menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan, sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang loyalitas dan dedikasi yang tinggi serta memiliki pengalaman dan potensi dalam bidang pekerjaannya. Dalam bekerja seorang karyawan tentunya menginginkan memperoleh sesuatu sesuai dengan yang

diharapkannya. Salah satu bentuk keinginan yang ingin diperoleh adalah kesejahteraan dalam bekerja. Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan karyawan dalam meraih hidup dan keberhasilan perusahaan karena mampu memenuhi kebutuhan karyawan.

Berikut ini adalah beberapa pengertian dari kesejahteraan karyawan menurut pandangan para ahli. Menurut Diener (2000) dalam 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 secara psikologis.

Sedangkan kesejahteraan karyawan menurut Hasibuan (2003), adalah: “balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitas kerjanya meningkat”. Lebih lanjut pentingnya kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan adalah “ pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaan sehingga turn over pegawai menjadi rendah”. Dengan tingkat kesejahteraan yang cukup maka karyawan akan lebih tenang dan nyaman dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan ketenangan tersebut diharapkan kinerja karyawan meningkat.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan adalah suatu usaha perusahaan sebagai balas jasa pelengkap berupa uang dan tunjangan ataupun penghargaan baik secara langsung maupun tidak langsung berdasarkan

kebijaksanaan sesuai dengan kemampuan perusahaan dalam rangka mempertahankan karyawannya dan memperbaiki kondisi baik secara fisik maupun mental psikologis karyawan agar sejahtera dan produktivitas kerjanya meningkat.

Ada banyak aspek atau indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kesejahteraan karyawan. Achour *et al.*, (2011) menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan dapat diukur berdasarkan tiga aspek atau faktor atau indikator yaitu:

## **1. Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*)**

### **a. Definisi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, artinya, tingkat kepuasan kerja dari masing-masing individu berbeda satu dengan yang lain sesuai dengan sistem yang berlaku pada dirinya. Robbins (2003) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Sedangkan 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. Dari beberapa definisi kepuasan kerja di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap manusia terhadap pekerjaan yang dilakukannya pada suatu masa. Kepuasan kerja juga merupakan kondisi emosi seseorang dalam memandang pekerjaannya yang setiap orang memiliki bobot yang berbeda.

## b. Teori Kepuasan Kerja

Wexley dan Yulk dalam bukunya yang berjudul *Organizational Behaviour And Personnel Psychology* mengungkapkan teori-teori tentang kepuasan kerja. Ada tiga macam teori yang lazim dikenal, yaitu (As'ad, 2002):

### 1) *Discrepancy Theory* (Teori Kesenjangan)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter. Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (*difference between how much of something there should be and how much there "is now"*).

Teori ini dikembangkan oleh Locke (As'ad, 2002) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih (*discrepancy*) antara harapan, kebutuhan atau nilai yang seharusnya dengan apa yang menurut perasaannya telah dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian, bila tidak ada selisih antara harapan dengan kenyataan, maka orang akan merasa puas. Dan bila yang didapat lebih besar dari yang diharapkan, maka orang tersebut merasa lebih puas lagi. Ini merupakan selisih positif. Di lain pihak, bila kenyataan berada dibawah standar minimum harapan, maka akan terjadi ketidakpuasan. Ini merupakan selisih negatif.

### 2) *Equity Theory* (Teori Keadilan)

Teori ini dikembangkan oleh Adams (As'ad, 2002). Prinsip pada teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya *equity* (keadilan) atau tidak pada

suatu situasi. Perasaan adil atau tidak adil (*equity and inequity*) atas suatu situasi, diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain.

Pada teori ini ada tiga macam elemen utama, yaitu *input*, *outcomes*, dan *comparison* (masukan, hasil, dan orang sebagai pembanding). Ketiga elemen ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) *Input* (masukan). Merupakan segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan. Dalam hal ini bisa berupa pendidikan, pengalaman, kecakapan, dan sebagainya.
- b) *Outcomes* (hasil). Adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai 'hasil' dari pekerjaannya, seperti gaji, simbol status, penghargaan, peluang untuk meraih keberhasilan, dan sebagainya.
- c) *Comparison person* (orang sebagai pembanding). Pembanding bisa berupa orang di perusahaan yang sama, di perusahaan yang berbeda atau bisa pula diri sendiri di waktu lampau.

Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan *ratio input-outcomes* dirinya dengan *ratio input-outcomes* orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka ia akan merasa puas, demikian pula sebaliknya. Bila perbandingan itu tidak seimbang tapi menguntungkan, bisa memuaskan, bisa juga tidak (misalnya pada orang moralis). Tetapi jika perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan maka akan menimbulkan ketidakpuasan.

### 3) *Two Factors Theory*

Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Teori ini pertama kali dikembangkan oleh Herzberg (As'ad, 2002) Berdasarkan teori penelitiannya, ia membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok, yaitu *satisfiers* atau *motivator* dan *dissatisfiers* atau *hygiene factors*. Keduanya dapat dibedakan sebagai berikut:

- a) *Satisfiers (motivator)* merupakan faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemungkinan untuk berkembang.
- b) *Dissatisfiers (hygiene factors)* ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari kebijakan dan administrasi perusahaan, mutu pengawasan, gaji, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, jaminan pekerjaan, dan status.

Perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, meskipun tidak dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Dalam perkembangan selanjutnya, *satisfiers* dan *dissatisfiers* ini dipasangkan dengan teori kebutuhan dari Maslow. *Satisfiers* berhubungan dengan kebutuhan tingkat tinggi (kebutuhan sosial dan aktualisasi diri), sedangkan *dissatisfiers* disebut sebagai pemenuhan kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah (kebutuhan fisik atau biologis, keamanan, dan sebagian kebutuhan sosial).

### **c. Pengukuran Kepuasan Kerja**

Banyak alat yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja. Smith *et al.*, (1969) seperti yang dikutip oleh Igbaria dan Guimaraes (1999) mengembangkan skala pengukuran kepuasan kerja yang dikenal dengan istilah *Job Discription Indeks* (JDI) terdiri dari kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan kerja terhadap supervisi, kepuasan kerja terhadap rekan kerja, kepuasan kerja terhadap gaji, dan kepuasan kerja terhadap promosi.

*The Minnoseta Satisfaction Question* (MSQ) dalam Weiss *et al.*, (1967) juga merupakan alat untuk mengukur kepuasan kerja yang berupa kuisisioner yang terdiri dari 20 butir pertanyaan. Kuisisioner ini digunakan untuk mengetahui pemahaman responden yaitu karyawan atau pekerja terhadap aspek-aspek tertentu yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Aspek-aspek dalam MSQ meliputi: kemampuan, pemanfaatan, nilai moral, prestasi, kreativitas, pengenalan, aktivitas, kebebasan, tanggungjawab, kemajuan, keamanan, supervisi-hubungan antar tenaga kerja, otoritas, jasa sosial, supervisi-teknik, kebijakan perusahaan, status sosial, variasi, ganti-rugi, kondisi kerja.

## **2. Kepuasan keluarga (*Family Satisfaction*)**

Kepuasan keluarga (*family satisfaction*) merujuk kepada reaksi afektif untuk satu keluarga dan mencerminkan sejauh mana individu memiliki perasaan positif tentang situasi keluarga mereka (Galginaitis, 1994). Kepuasan keluarga akan digunakan sebagai salah satu indikator untuk mengukur kesejahteraan karyawan di penelitian ini. Kepuasan keluarga merupakan salah satu bentuk

kepuasan yang diperoleh seseorang (karyawan) atas kehidupan dalam keluarga mereka. 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 stres yang dirasakan seseorang (anggota keluarga), 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, perhatian masing-masing anggota keluarga.

Brayfield dan Rothe (1951) seperti dikutip Achour *et al.*, (2011), mengukur kepuasan keluarga dengan menggunakan lima indikator yaitu sebagai berikut: antusiasme pada kehidupan keluarga, puas dengan kehidupan keluarga, kesenangan dalam hidup berkeluarga, kehidupan keluarga yang di atas rata-rata, tidak bosan dengan kehidupan berkeluarga.

### **3. Kepuasan hidup (*Life Satisfaction*)**

Dalam bekerja tentunya seseorang ingin mencapai suatu kepuasan. Salah satu bentuk kepuasan hidup adalah tercapainya tujuan atau harapan dan cita-cita dalam hidupnya. Saat seseorang mampu memiliki atau meraih semua yang dicita-citakannya maka ia akan merasa puas dengan hidupnya.



*Life satisfaction* (kepuasan hidup) merupakan komponen kognitif dalam *subjective well being* (Diener *et al.*, 2009). *Subjective well being* 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 dari *subjective well being*) 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).

Lebih lanjut, Diener *et al.*, (2009) mengatakan bahwa *life satisfaction* merupakan penilaian secara kognitif mengenai seberapa baik dan memuaskan hal-hal yang sudah dilakukan individu dalam kehidupannya secara menyeluruh dan atas area-area utama dalam hidup yang mereka anggap penting (*domain satisfaction*) seperti hubungan interpersonal, kesehatan, pekerjaan, pendapatan, spiritualitas dan aktivitas di waktu luang. Dalam komponen *life satisfaction* ini terdapat:

1. Keinginan untuk mengubah kehidupan,
2. Kepuasan terhadap hidup saat ini,
3. Kepuasan hidup di masa lalu,

4. Kepuasan terhadap kehidupan di masa depan,
5. Penilaian orang lain terhadap kehidupan seseorang.

Kelima aspek di atas terangkum dalam 5 item pernyataan dalam *satisfaction with life scale* oleh Diener *et al.* (1985).

Diener *et al.*, (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. Individu yang puas akan kehidupannya adalah individu yang menilai bahwa kehidupannya memang tidak sempurna tetapi segala sesuatu berjalan dengan baik, selalu mempunyai keinginan untuk berkembang dan menyukai tantangan.

#### **B. Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work-Family Conflict*)**

Menurut Judge *et al.*, (1994) seperti dikutip Achour *et al.*, (2011) terjadinya perubahan demografi tenaga kerja seperti peningkatan jumlah wanita bekerja dan pasangan yang keduanya bekerja telah mendorong terjadinya konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Hal ini membuat banyak peneliti yang tertarik untuk meneliti sebab dan pengaruh dari konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) tersebut.

## 1. Pengertian Konflik Pekerjaan-Keluarga

Greenhaus dan Beutell (1985) seperti dikutip Yang *et al.*, (2000) mendefinisikan 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 yaitu “*It is a form of inter-role conflict in which the role pressures from the work and family domains are mutually noncompatible in some respect. That is, participation in the work (family) role is made more difficult by virtue of participation in the family (work) role*”.

Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, di mana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya (Frone *et al.*, 1997). Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan *deadline*. 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.*, (1997) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh,

sehingga sulit membedakan antara aktivitas pekerjaan mengganggu aktivitas keluarga dan aktivitas keluarga mengganggu aktivitas pekerjaan. Aktivitas pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Sebaliknya aktivitas keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan. Konflik pekerjaan-keluarga ini terjadi ketika kehidupan rumah tangga seseorang berbenturan dengan tanggungjawabnya di tempat kerja, seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian, atau kerja lembur. Demikian juga tuntutan kehidupan rumah tangga yang menghalangi seseorang untuk meluangkan waktu untuk pekerjaannya atau kegiatan yang berkenaan dengan kariernya. Sependapat dengan Frone *et al.*, (1997), Greenhaus dan Powel (2006) mengemukakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga terjadi karena karyawan berusaha untuk menyeimbangkan antara permintaan dan tekanan yang timbul, baik dari keluarga maupun yang berasal dari pekerjaannya.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Konflik Pekerjaan-Keluarga**

Gutek *et al.*, (1991) menyebutkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga (*workfamily 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 di rumah, atau urusan keluarga mencampuri urusan pekerjaan (seperti merawat anak yang sakit akan menghalangi seseorang untuk datang ke kantor).

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:

a. Urusan pekerjaan yang mencampuri keluarga

Saat bekerja, seorang karyawan dituntut untuk dapat berkonsentrasi dengan pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Namun kadangkala, waktu yang digunakannya tidak mencukupi dan harus meluangkan waktu khusus untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, seorang karyawan dituntut untuk bekerja lembur demi menyelesaikan pekerjaannya tersebut. Konsekuensi logis dari hal tersebut adalah, karyawan akan mengurangi waktu bagi keluarganya. Kondisi inilah yang menyebabkan urusan pekerjaan mencampuri aktivitas dalam keluarga sehingga dapat menyebabkan konflik.

b. Urusan keluarga yang mencampuri pekerjaan.

Saat seorang karyawan telah berumah tangga, ia memiliki tanggungjawab pada keluarganya. Segala urusan keluarga menjadi tanggungjawab bersama, tidak terkecuali bagi seorang anggota keluarga

yang juga berprofesi sebagai karyawan. Kewajiban anggota keluarga untuk memenuhi kewajibannya tersebut kadangkala mengganggu aktivitas pekerjaan yang harus dilakukannya. Hal ini mengindikasikan bahwa urusan keluarga dapat mencampuri atau mengganggu urusan pekerjaan. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan konflik antara pekerjaan dengan keluarga.

### **C. 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). Chatters (2000) seperti dikutip Thontowi (2005), mendefinisikan religiusitas sebagai sebuah proses untuk mencari sebuah jalan kebenaran yang berhubungan dengan sesuatu yang sakral.

Religiusitas diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupan manusia. Aktivitas beragama bukan hanya terjadi ketika seseorang melakukan perilaku ritual (beribadah), tetapi juga ketika melakukan aktivitas lain yang didorong oleh kekuatan spiritual. Bukan hanya berkaitan dengan aktivitas yang tampak dan dapat dilihat mata, tetapi juga aktivitas yang tidak tampak dan terjadi dalam hati seseorang. Oleh karena itu religiusitas seseorang akan meliputi berbagai macam sisi atau dimensi (Ancok dan Suroso, 2001).

Menurut Glock dan Stark seperti dikutip Ancok dan Suroso (2001) ada lima dimensi religiusitas, yaitu sebagai berikut:

a. Dimensi keyakinan

Dimensi keyakinan menunjukkan pada tingkat keyakinan seseorang terhadap kebenaran ajaran agamanya, terutama terhadap ajaran-ajaran yang fundamental atau bersifat dogmatik. Dimensi keyakinan merupakan dimensi yang paling penting diantara dimensi religiusitas yang lainnya. Dari pemahaman tersebut dapat dipahami bahwa keyakinan tidak dapat dipisahkan dari religiusitas seseorang karena dari keyakinan tersebut akan termanifestasi dalam dimensi lainnya, yaitu dimensi penghayatan, pengamalan, praktek agama, dan pengetahuan agama seseorang.

b. Dimensi peribadatan

Dimensi ini menunjuk pada tingkat kepatuhan seseorang dalam mengerjakan kegiatan-kegiatan ritual sebagaimana dianjurkan atau diatur oleh agamanya.

c. Dimensi penghayatan

Dimensi ini menunjuk pada tingkat seseorang dalam merasakan dan mengalami perasaan-perasaan serta pengalaman-pengalaman religius.

d. Dimensi pengamalan

Dimensi ini merujuk pada tingkatan seseorang dalam berperilaku dimotivasi oleh ajaran agamanya. Perilaku di sini lebih pada hal perilaku dunia yakni bagaimana individu berelasi dengan dunianya.

e. Dimensi pengetahuan

Dimensi ini menunjuk pada tingkat pengetahuan dan pemahaman seseorang terhadap ajaran agamanya, terutama mengenai ajaran pokok agamanya, sebagaimana termuat dalam kitab sucinya.

Pada penelitian ini religiusitas diukur berdasarkan tiga dimensi yaitu keyakinan pada agama, agama sebagai identitas pribadi, dan percaya pada Tuhan. 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 sebagai berikut:

a. Keyakinan pada agama

Agama memberikan tuntunan positif bagi masing-masing individu. Dalam agama, setiap individu dapat mempelajari nilai-nilai rohani yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam hidupnya. Masing-masing individu memiliki keyakinan pada agama yang dianutnya. Dengan percaya atau yakin pada agama, maka agama dapat digunakan sebagai tuntunan dalam setiap langkah hidupnya.

b. Agama sebagai identitas pribadi

Agama dapat menggambarkan karakteristik personal masing-masing individu. Oleh sebab itu ada sebagian individu yang percaya bahwa identitas pribadinya dapat tercermin dari agama yang dianutnya. Berdasarkan hal tersebut maka agama mampu memberikan informasi bagi



orang lain untuk dapat memahami dengan baik seseorang dari agama yang dianutnya.

c. Percaya pada Tuhan

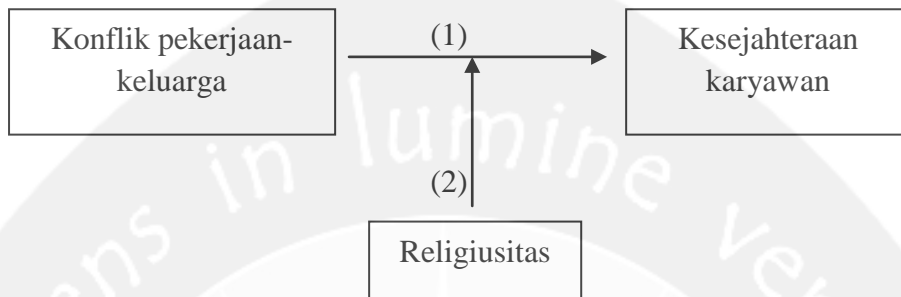
Agama merupakan suatu bentuk kepercayaan seseorang kepada Tuhan. Tuhan mengajarkan cara-cara hidup yang baik dan benar kepada umatnya. Oleh sebab itu agama merupakan suatu hal yang penting bagi masing-masing individu. Dengan ajarannya yang positif, masing-masing individu sangat percaya pada semua ajaran yang ada dalam agama. Hal ini menunjukkan bahwa, orang yang beragama percaya bahwa dalam hidup ia harus mengikuti ajaran agamanya, karena ajaran dalam agama tidak lain adalah ajaran dari Tuhan.

Ada Beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya kebahagiaan secara umum dan khususnya life satisfaction salah satunya adalah agama. Myers (dalam Weiten & Lloyd, 2006) mengatakan bahwa agama dapat memberikan tujuan dan makna hidup, membantu individu mensyukuri keagalannya, memberikan individu komunitas yang supportif, dan memberikan pemahaman mengenai kematian secara benar.

Agama menyediakan manfaat bagi kehidupan sosial dan psikologis individu sehingga akhirnya meningkatkan life satisfaction. Agama dapat menyediakan perasaan bermakna dalam kehidupan setiap hari terutama saat masa krisis. Selain itu, juga menyediakan identitas kolektif dan jaringan sosial dari sekumpulan individu yang memiliki kesamaan sikap dan nilai. (Diener et al., 1985).

#### D. Kerangka Penelitian

Model berikut menggambarkan hubungan konflik pekerjaan-keluarga dan kesejahteraan karyawan dengan religiusitas sebagai variabel moderasi :



Gambar 2.1

#### Model kerangka penelitian

Berdasarkan model kerangka penelitian tersebut dapat dijelaskan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berhubungan dengan kesejahteraan karyawan dengan religiusitas sebagai moderasinya. Variabel independen yaitu konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh langsung terhadap variabel dependen kesejahteraan karyawan (1), peran religiusitas adalah sebagai variabel moderasi antara hubungan dari variabel konflik pekerjaan-keluarga terhadap variabel kesejahteraan karyawan (2).

#### E. Hipotesis

Dalam bekerja seorang karyawan tentunya dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tepat waktu, efektif dan efisien. Hal tersebut merupakan salah satu bentuk tuntutan yang harus dipenuhi karyawan dalam bekerja. Tuntutan dalam pekerjaan tentunya memberikan konsekuensi logis kepada karyawan bahwa ia harus rela disita atau dikurangi waktunya dalam berelasi dengan keluarga. Sebagai salah satu bagian (anggota) dalam keluarga,

seorang karyawan tidak hanya mendapat tuntutan dari pekerjaannya. Ia juga memiliki tugas dan kewajiban yang harus dilakukannya bagi keluarga. Dua hal tersebut merupakan suatu hal yang terjadi dalam kehidupan khususnya dalam hubungan antara pekerjaan dan keluarga. Tuntutan pekerjaan yang tinggi untuk memenuhi kewajibannya sebagai karyawan dan tuntutan dari keluarga bahwa masing-masing anggota keluarga harus memenuhi kewajibannya dengan baik, cenderung akan terjadi konflik.

Konflik pekerjaan-keluarga yang tinggi akan berdampak pada rendahnya tingkat kesejahteraan yang dirasakan karyawan. Karyawan yang tidak mampu mengelola konflik pekerjaan-keluarga dengan baik akan berdampak pada rendahnya tingkat kesejahteraan kerja yang dirasakannya. Hal ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memberikan kontribusi negatif pada kesejahteraan karyawan. Berdasarkan hal tersebut penulis mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh yang negatif terhadap kesejahteraan karyawan Harian Jogja.

Religiusitas diyakini memberikan dampak yang positif terhadap tingkat kesejahteraan karyawan. Hal ini telah dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Achour *et al.*, (2011). Dalam penelitiannya, ditemukan bukti yang nyata bahwa karyawan dengan tingkat religiusitas yang tinggi memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi dibandingkan karyawan dengan tingkat religiusitas yang lebih rendah. Ketika seseorang memiliki tingkat religius yang tinggi itu bisa berarti ia menjadikan keyakinan pada Tuhan sebagai panutan

hidupnya sehingga lebih positif dalam memandang setiap persoalan melalui kacamata keyakinannya karena agama dan keyakinan mengajarkan pada umatnya untuk mengarah kepada kebaikan. 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 penelitian Achour *et al.*, (2011) juga ditemukan bukti bahwa religiusitas mampu memoderasi (menurunkan) pengaruh negatif konflik pekerjaan-keluarga terhadap kesejahteraan karyawan.

Hal ini merupakan sesuatu yang logis dimana seorang individu atau karyawan yang memiliki tingkat religiusitas tinggi akan lebih mampu mengontrol dirinya termasuk dalam mengontrol konflik yang mungkin terjadi akibat pekerjaan yang mencampuri keluarga atau sebaliknya. Karyawan 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 karyawan dapat dengan baik memisahkan kepentingan pekerjaan dan kepentingan keluarga. Berdasarkan hal tersebut penulis mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2: Religiusitas memoderasi pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kesejahteraan karyawan Harian Jogja.