



**Proceedings of
4th International Conference
on Management, Finance and Entrepreneurship
ICMFE-2015**

**Garuda Plaza Hotel, Medan, Indonesia
April 11-12, 2015**



Ankara, Turkey



"PETRE ANDREI" of IASI, Romania



**SHINAWATRA
UNIVERSITY**

Bangkok, Thailand



NAM, Ukraine

Proceedings

4th International Conference on Management, Finance & Entrepreneurship

Medan, Indonesia

11 -12, April 2015

ISSN 2311-6269

Organized by

**International Foundation for Research and Development
(IFRD)**

Preface

Dear Distinguished Delegates and Guests,

The Conference Committee warmly welcomes our distinguished delegates and guests to the 2015 International Conference on Management, Finance and Entrepreneurship (ICMFE-2015) held on April 11-12 in Medan, Indonesia.

ICMFE-2015 is organized by International Foundation for Research and Development (IFRD). The conference is aimed at discussing with all of you the wide range of problems encountered in present and future issues in economies and Societies. ICESS-2015 is organized in collaboration with Universitas Islam Sumatera Utara, Medan, Indonesia, Yildirim Beyazit University, Turkey, Shinawatra International University, Thailand, PERTRE ANDERI of IASI, Romania and National Academy of Management, Ukraine where researchers from around the world presented their work. The conference committee is itself quite diverse and truly international, with membership around the world.

Proceeding records the fully refereed papers presented at the conference. Main conference themes and tracks are Management, Finance and Entrepreneurship. Conference aims to bring together researchers, scientists, engineers and practitioners to exchange and share their experiences, new ideas and research results about all aspects of the main conference themes and tracks and discuss the practical challenges encountered and the solutions adopted. The main goal of the event is to provide a scientific forum for exchange of new ideas in a number of fields that interact in depth through discussions with their peers from around the world.

Conference has solicited and gathered technical research submission related to all aspects of major conference themes and tracks. All the submitted papers have been peer reviewed by the reviewers drawn from the scientific committee, external reviewers and editorial board depending on the subject matter of the paper. Reviewing and initial selection were undertaken electronically. After the rigorous peer-review process, the submitted papers were selected based on originality, significance, and clarity for the purpose of the conference. Conference program is extremely rich, featuring high-impact presentations. The high quality of the program guaranteed by the presence of an unparalleled number of internationally recognized top experts. Conference will therefore be a unique event, where attendees will be able to appreciate the latest results in their field of expertise, and to acquire additional knowledge in other fields. The program has been struttred to favor interactions among attendees coming from many diverse horizons, scientifically, geographically, from academia and from industry.

We would like to thank the program chairs, organization staff, and members of the program committee for their work. We are grateful to all those who have contributed to the success of ICMFE-2015 especially our partners. We hope that all participants and other interested readers benefit scientifically from the proceedings and find it stimulating in the process. Finally, we would like to wish you success in your technical presentations and social networking.

We hope you have a unique, rewarding and enjoyable time at ICMFE-2015 in Medan.

With our warmest regards,

Conference Committee
April 11-12, 2015
Medan, Indonesia.

ICMFE-2015

Conference Committee

Conference Chair

Jumino Suhadi, Ph. D., Universitas Islam Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Conference Co Chair

Dileep Kumar, M., Ph. D., University Utara Malaysia, Malaysia

Conference Convener

Dra. Hj. Hasrita, M.Pd. Ph. D., Universitas Islam Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Members

Sisira R. N. Colombage, Ph. D., Monash University, Victoria, Australia

John C. Walsh, Ph. D., Shinawatra International University, Bangkok, Thailand

Nek Kamal Yeop Yunus, Ph. D., Univerisiti Pendidikan Sultan Idris , Perak, Malaysia

Alexandru Trifu, Ph. D., University, Petre Andrei, Iasi, Romania

Izah Mohd Tahir, Ph. D., University Sultan Zainal Abidin, Terengganu, Malaysia

Rishidaw Balkaran, Ph. D., Durban University of Technology, South Africa

Hamdan Said, Ph. D., Universiti Teknologi Malaysia, Johor Bahru Johor, Malaysia

Johan de Jager, Ph. D., Tshwane University of Technology, South Africa

Somnath Sen, Ph. D., University of Birmingham, United Kingdom

Chux Gervase Iwu, Ph. D., Cape Peninsula University of Technology, South Africa

Chandana Prasad Withana, Ph. D., Charles Sturt University, Sydney, Australia

Susantha Herath, Ph. D., St. Cloud State University, USA

Wei-Bin Zhang, Ph. D., Ritsumeikan Asia Pacific University, Japan

Katalin Jackel, Ph. D., Budapest Business School, Budapest, Hungary

R K Uppal, Ph. D., DAV College, Punjab, India

M. Saman Dassanayake, Ph. D., University of Colombo, Colombo, Sri Lanka

Ayhan Kapusuzoglu, Ph. D., Yildirim Beyazit University, Turkey

Ahasanul Haque, Ph. D., International Islamic University Malaysia (IIUM), Malaysia

Boubker Sbihi, Ph. D., I-shcool ESI, Rabat, Morocco

Pratibha Samson Gaikwad, Ph. D., Shivaji University of Pune, India

International Conference on Management, Finance & Entrepreneurship (ICMFE-2015)

Table of Contents

Description	Pages
Preface	ii
Conference Committee	iii
Table of Contents	iv
Papers	vi
Developing Islamic City through Network-of-Mosque (NoM), Abdul Rahman Ahmad Dahlan, Ammar Ihsan Nasution, Muhammad Iqbal Husaini, Mohamed Hassan Ahmed	1
The Influence of Job Market Factors and Parental Influence towards Accounting Students in Becoming Professional Accountants in Indonesia, Vina Arnita	15
Using the Social Network for Business Sustainability: Examining Start-up SME Firms in Malaysia, Ehsan Fansuree Surin, Ismail Ab. Wahab, Mohd. Hazman Fitri Hussin, Mohd Najib Saad, Mior Harris Mior Harun	19
Weekend Effect of Stock Returns in Indonesia: The Unconditional Method and the Conditional Method, Ika Pratiwi Simbolon	29
World Oil Price Movement And Stock Return on Some Capital Markets in Southeast Asia, Hersugondo, Robiyanto, Harjum Muharram	38
The Examination of Day of the Week Effect and Turn-of-Month Effect in Indonesian Stock Exchange using Garch Approach, Hersugondo, Robiyanto, Irene Rini D. P.	43
Minimalizing Agency Costs through Bonding Mechanism, Maya Indriastuti, Chrisna Suhendi	50
Fat to Fit – an Asian Obesity Management Program and the Malaysian Case Study, Dee Dee A. SALLE, Yii Bonn BONG, Abdul Majid MOHAMED, Asma Ahmad SHARIFF, Amir Feisal MERICAN	54
Entrepreneurship Education in Sports: Issues and Challenges, Payam Ansari, Solha Husin	60
Analyze on the Influence of Financing Risk, Capital Adequacy and Financing to Deposit Ratio to Profitability Islamic Bank in Indonesia, Osmad Muthaher, Sri Dewi Wahyundaru	67
The Effect of Characteristics and Behavior, Socialization and Perception, and Financing System of SMEs on Financing Distribution of Islamic Banking, Sri Dewi Wahyundaru, Osmad Muthaher	78
Role of Commitment in the Relationship between Islamic Leadership and Islamic Work Ethic on Employee Performance, Heru Sulisty	83
Fraudulent Financial Statement (Factors Analysis), Imam Setijawan, Yulfarida Listyo Pertiwi	90
Acceptance Analysis of Smart Transport Application Using Technology Acceptance Model Approach, Zuniati Hasiholan Sinaga, Ratih Hendayani	98
Dampak Tekanan Organisasional Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Islam (RSI) Di Kota Semarang, Ardian Adhiatma, Yuka Windyaningtyas	105
Environmental Management Practices in Small Batik Industry in Kelantan, Malaysia, Mohd Rafi Yaacob, Nur Faizah Mat Zain, Mohd Nazri Zakaria, Muhammad Ismail	117
Individual Psychology as Component of Entrepreneurial Process: The Cognitive Perspective Contribution of the New Venture Creation among E-Commerce Entrepreneurs, Ahmad Firdause Bin MdFadzil, Mohd Rafi Bin Yaacob, Mohd Nazri bin Muhayiddin	125
The weak of control systems result in the emergence of a number of problems within the organization, Muhammad Jafar Shodiq	133
Factors Influencing Trends Against Fraud (Fraud): Employee Perceptions of District Kendal, Dedi Rusdi, Zulmina Kumalasari	134
Determinant Factors of Cooperative Capital Structure in Financial Perspective, Sugiyanto	144
How to Promote Franchisee Endurance in the Franchise System based on Entrepreneurial Orientation, Erlinda	153
Independent Value Creation: Concept, Activities and Implications, Yudi Sutarso	161
Model of Improvement Operational Performance Based on Quality Management, Creativity Innovation, Imitating and Role of Strategic Human Resources, Marno Nugroho	170
Improving New Product Performance through Market Intelligence Quality, Customer	179

Dampak Tekanan Organisasional Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Islam (RSI) Di Kota Semarang

Ardian Adhiatma, Yuka Windyaningtyas
MM Unissula Semarang
ardian.greenoase@yahoo.com

Abstract: This article was design to investigate the relations between organizational stressors and job stress with gender as a moderate variable. Population in this research are all the employee at islamic hospital in Semarang municipality, and the number of samples are 235 nurse. The independent variabel is organizational stressor that have five dimensions: *conflict, block career, alienation, work overload, and unfavorable work environment*. So the dependent variable is job stress. In this article, we use gender as a moderating variable. All dimensions at organizational stressors were measure with 5 point Likert-scale, and for the job stress was measure with five point (never – always). The result indicate that the hipoteses were partially supported. The variable that influence and have significant impact on job stress are block career, alienation, and work overload. And the other result indicate that gender moderate the relation between unfavorable work overload and job stress. Job experience as a moderating variable for the relationship between work overload and job stress, smart working as a moderating at relationship between conflict and job stress. Finally, smart working as a moderating effect for relationship between block career with job stress.

Keywords: *organizational stressors, job stress, smart working, gender, Islamic hospital*

1. Pendahuluan

Stres dalam pekerjaan merupakan sebuah konsep penting dalam kaitannya dengan mempelajari perilaku organisasi. Stres dapat ditimbulkan dari semakin banyaknya tantangan yang dihadapi, seperti lingkungan kerja, karakteristik persaingan yang semakin tinggi, tidak dapat memanfaatkan waktu secara maksimal, faktor-faktor yang tidak terkontrol, tidak cukupnya ruang untuk bekerja, perkembangan teknologi informasi yang terus-menerus, tuntutan permintaan yang berlebihan dari stakeholders (Hall dan Savery, 2006). Disamping itu juga menurut Muberg (2001), stres lebih disebabkan oleh meningkatnya tuntutan akan manajemen partisipatori, sistem komputerisasi, dan meningkatnya ketidakpastian. Pada sisi lain seorang pimpinan atau manajer dituntut untuk dapat bekerja dan mengelola organisasi dibawah tekanan. Dari waktu ke waktu stres karyawan akan menjadi masalah yang serius bagi organisasi. Muatan tugas yang begitu besar cenderung merupakan penyebab stres yang dominan, karena mereka harus bekerja lebih banyak dengan kemampuan yang dimiliki. Menurut Singer (1990), terdapat tiga klasifikasi penyebab stress, pertama: *organizational stressor*, yang secara langsung terkait dengan lingkungan kerja dan fungsi secara langsung dengan pekerjaan. Kedua, *live events* yang tidak dipengaruhi oleh aspek organisasi tetapi lebih didominasi dari peristiwa kehidupan individu. Ketiga, *individual stressor* terkait dengan karakteristik yang dimiliki masing-masing individu dalam memandang lingkungannya. Sementara Davis (2006), menyimpulkan bahwa stressor terbagi dua, yakni stressor organizational, dan stressor non-pekerjaan. Robbin (2006) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang erat antara stress dengan kinerja. Pada tahapan tertentu stress akan meningkatkan kinerja karyawan, namun dengan semakin tinggi tingkatan stress akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Stress dapat diindikasikan dari beberapa gejala yang muncul. Robin (2006) juga menyatakan bahwa terdapat tiga hal yang menyebabkan stres, yaitu: faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu. Faktor lingkungan memiliki cakupan yang sangat luas, seperti ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan ketidakpastian tehnologi. Faktor organisasi meliputi: banyaknya tugas, banyaknya peran dalam organisasi, hubungan antarpersonal, struktur organisasi, kepemimpinan dalam organisasi dan siklus hidup organisasi. Sedangkan faktor individu lebih menekankan pada permasalahan-permasalahan keluarga dan permasalahan-permasalahan ekonomi.

Variabel organisasional disinyalir dapat menciptakan stres pada karyawan (Greenhaus dan Beutell, 1985), melalui berbagai variabel, antara lain *conflict, block career, alienation, work overload dan unfavourable work environment*. Disamping itu berbagai sifat individual (*personality traits*) juga merupakan sumber stres. Goldberg, (1993), dalam studinya telah mengindikasikan bahwa sifat personal merupakan sumber utama terjadinya stres. Berbagai sifat individual antara lain *neuroticism, extraversion, openness, agreeableness dan conscientiousness*. Pengaruh stres dalam kelompok gender memberikan

dampak yang berbeda. Miller dan Ellis, (1990), menyatakan bahwa kelompok perempuan cenderung memiliki tingkat stress yang lebih tinggi dibanding dengan laki-laki. Hal ini diperkuat oleh pendapat Jick dan Mitz (1995), bahwa menurut pengalaman, secara psikologis perempuan lebih cenderung mengalami stres, depresi, ketidakstabilan emosi dibanding laki-laki. Penelitian lain dilakukan oleh Nasurdin dkk (2004), hasilnya mengindikasikan bahwa gender memoderasi hubungan antara variabel independen terhadap stres, artinya bahwa dugaan perempuan cenderung memiliki stres lebih tinggi terbukti. Frekwensi stres yang tercermin dari tingkat depresi, emosional lebih tinggi dibanding laki-laki. Terborg (2007), menemukan bahwa pekerja wanita cenderung memiliki peran yang overload dan tingkat konflik yang tinggi akan menghasilkan tingkat stres yang tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Nasrudin dkk (2004), hasilnya mengindikasikan bahwa gender memoderasi hubungan antara prediktor variabel dengan stres. Tytherleigh, Ricketts, and Cooper (2007), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antara usia, kategori karyawan, tingkatan gaji, jam kerja per minggu, terhadap stres kerja. Sementara itu untuk karyawan pria dan wanita memiliki kesamaan stress dalam hubungan pekerjaan, keseimbangan kerja dan hidup, kelebihan beban kerja, keamanan kerja, pengawasan, sumberdaya dan komunikasi, dan pekerjaan secara keseluruhan.

Kerja cerdas (*working smart*) merupakan sebuah pencapaian kinerja yang tinggi dengan memfokuskan pada tujuan dan selalu menciptakan cara-cara yang efisien untuk memecahkan setiap masalah yang berhubungan dengan pekerjaan (Jaramillo, Mulki, and Boles, 2011). Sementara itu Sujana dkk (1994), mendefinisikan kerja cerdas sebagai sebuah perilaku yang diarahkan untuk mengembangkan pengetahuan tentang situasi tertentu dan memanfaatkan pengetahuan tersebut dalam situasi tertentu pula. Kedua definisi ini menggambarkan bahwa secara kontekstual, kerja cerdas memerlukan perencanaan atau persiapan mental dari karyawan, keyakinan penuh dengan mendasarkan pada kemampuan seseorang untuk memiliki perilaku yang diinginkan, dan kemudian membuat penyesuaian perilakunya dalam berbagai situasi yang terjadi. Sebagaimana Hauck and Snyder (2008), dalam penelitiannya menemukan bahwa beban kerja yang berlebihan akan menurunkan kinerja dan meningkatkan stres. Dalam tenaga keperawatan ditemukan adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara beban kerja dengan tingkat stres, sehingga beban kerja merupakan prediktor tingkat stres.

Zeytinoglu, Denton, and Boss (2007), menyatakan bahwa sebagai dampak dari perubahan organisasi, maka para perawat dituntut untuk bekerja secara lebih intens. Intensifikasi yang terjadi sejak adanya reformasi bidang kesehatan memberikan kontribusi terhadap peningkatan stres dan penurunan kepuasan kerja. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa intensifikasi pekerjaan telah memberikan efek terbalik terhadap kesehatan karyawan, masa depan, dan sikap karyawan. Jumlah pasien yang banyak atau meningkat, maka perawat dituntut untuk lebih produktif dan semakin *care*. Pada kondisi ini perawat akan semakin merasa *overwork*, stres, dan berkecenderungan terhadap organisasi (Baumann et.al, 2001). Selanjutnya jumlah pasien yang semakin meningkat akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja karena perawat akan melakukan perawatan yang lebih kompleks (O'Brien, 2004). Vijay and Vazirani (2012) dalam penelitiannya di Rumah sakit India, menyatakan bahwa perawat memiliki potensi stres di tempat kerja, mengingat profesi perawat membutuhkan level keahlian yang tinggi, kerja tim dalam berbagai situasi selama 24-jam dalam memberikan pelayanan. Tiga penyebab stres para perawat yang bekerja di rumah sakit swasta, antara lain; perilaku teman dan saudara pasien, hubungan interpersonal, dan tingkat gaji yang rendah. Sementara itu di rumah sakit milik pemerintah, tiga penyebab stress terdiri dari: infrastruktur yang kualitasnya jelek, jumlah pasien yang ditangani setiap hari, dan jumlah jam kerja dalam sehari yang sangat banyak.

Rumusan Masalah: Miller & Ellis (1990), Terborg (2007), dalam penelitiannya menemukan bahwa perempuan sebagai kelompok yang memiliki stres yang lebih tinggi dibandingkan kelompok laki-laki, yang tercermin dari tingkat depresi, emosional lebih tinggi dibanding laki-laki. Pekerja wanita cenderung memiliki peran yang *overload* dan tingkat konflik yang tinggi akan menghasilkan tingkat stres yang tinggi. Nasrudin dkk (2004), juga menemukan bahwa variabel gender memoderasi hubungan antara tekanan organisasional dan sifat-sifat individu dengan stres. Cahyono (2006) juga menemukan adanya peran moderasi variabel gender dalam hubungan antara tekanan organisasional dan sifat individu terhadap stress pekerjaan. Cahyono (2006) menemukan bahwa variabel masa kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap job stress. Hasil lain mengindikasikan bahwa semua variabel demografi (gender, status, dan masa kerja) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap stress pekerjaan. Sedangkan untuk variabel independen tekanan organisasional, pertentangan dengan rekan kerja dan beban kerja yang berlebihan menjadi penyebab stress kerja. Hasil ini bertentangan dengan penelitian Nasurdin dkk (2004), dimana usia memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stress pekerjaan.

Mendasarkan pada latar belakang, maka identifikasi terhadap faktor stressor organisasional yang dominan terhadap penyebab stress menjadi masalah yang menarik dan penting untuk diteliti. Disamping itu penelitian ini juga menguji apakah faktor gender dan masa kerja memoderasi hubungan antara faktor *organisational stressor* dengan stress pekerjaan (*job stress*).

Stress: Menurut Singer (1990), definisi stress adalah: “*stress encompasses the physiological and psychological reactions which people exhibit in response to environment event called stressor*”. Stress memunculkan reaksi psikologis dan fisiologis dimana seseorang tidak mampu merespon penyebab stress. Robbin (1991) mendefinisikan stress sebagai suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Davis dkk (1995) menyatakan bahwa stress adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang. Sedangkan Gibson dkk (2006) mendeskripsikan stress sebagai tanggapan penyesuaian yang diperantai oleh perbedaan-perbedaan individu atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis atau fisiologis berlebihan pada seseorang. Ivancevich dan Matteson dalam Luthan (2005), menyatakan bahwa stress sebagai bentuk interaksi antara individu dengan lingkungan. Lebih jauh dikatakan bahwa stress sebagai sebuah respon adaptif, yang dimediasi oleh perbedaan individu dan atau proses psikologis yang dapat menyebabkan berbagai tindakan, situasi, atau event eksternal yang menimbulkan dampak psikologis dan permintaan psikis dari seseorang. Sementara Beehr dan Newman dalam Luthan (2005), mendefinisikan stress sebagai sebuah peningkatan kondisi sebagai dampak interaksi orang-orang dan pekerjaan yang dicirikan dengan perubahan dalam diri seseorang yang mendorong mereka untuk menyimpang dari fungsi normalnya. Dari kedua definisi tersebut, stress dapat disimpulkan sebagai sebuah respon adaptif terhadap situasi eksternal sebagai hasil dari penyimpangan fisik, psikologis, dan perilaku bagi anggota organisasi.

Pengaruh Tekanan Organisasional terhadap Stress Pekerjaan: Menurut Robbin, konsekuensi yang ditimbulkan karena dampak stress sangat dipengaruhi oleh pengalaman seseorang terkena stress (*experienced stress*). Sedangkan sumber-sumber potensial stress akan mempengaruhi pengalaman stress dan dapat dimoderasi oleh berbagai variabel perbedaan individu (persepsi, pengalaman kerja, dukungan sosial, dan keyakinan). Baron (2006) mengidentifikasi terdapat dua faktor penyebab terjadinya stress. Pertama, penyebab yang berhubungan dengan organisasi, dan faktor kedua berhubungan dengan faktor individu, yang meliputi: kejadian-kejadian kehidupan yang menegangkan, percekocokan dalam kehidupan sehari-hari. Gibson mengidentifikasi sumber-sumber stress dalam pekerjaan terdiri dari: lingkungan fisik (cahaya, suara, suhu, dan polusi udara), konflik peran, peran ganda, beban kerja berlebihan tidak ada kontrol, tanggung jawab, hubungan buruk dengan rekan kerja, bawahan atau atasan, desain struktur organisasi jelek, tidak ada kebijakan khusus.

Stress dapat disebabkan oleh faktor lingkungan, organisasi dan individual (Matteson, 1999). Faktor organisasi merupakan penyebab munculnya stress pada karyawan di tempat kerja, antara lain: *conflict, block career, alienation, work overload, and unfavorable work environment*. *Role conflict* memiliki hubungan positif terhadap stress, dimana seseorang memiliki dua peran atau lebih dalam pekerjaan. Menurut Rahim (2006) menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara berbagai rintangan karir terhadap stress, hal ini terjadi apabila karyawan merasakan adanya peluang karir yang tidak jelas dan tidak ada kepastian tentang masa depan organisasi, maka akan berdampak pada stress. Pada kondisi tertentu, dimungkinkan karyawan memiliki beban kerja yang banyak, baik kualitas maupun kuantitas, akan berdampak pada munculnya berbagai gejala yang bersifat fisiologis, psikologis maupun perubahan perilaku. (Robert, 1997). Miller & Ellis, (1990) mengidentifikasi lingkungan kerja dengan iklim organisasi yang tidak menyenangkan, seperti tidak adanya privasi akan menyebabkan stress. Mardiana dan Muafi (2001), dalam penelitiannya menemukan adanya pengaruh antara stressor tuntutan tugas, stressor tuntutan peran, dan stressor tuntutan pribadi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja. Stressor tuntutan peran memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja.

Efek Moderasi: Gender, Masa Kerja dan Kerja Cerdas: Sudah banyak diyakini bahwa perempuan sebagai kelompok yang memiliki stress yang lebih tinggi dibandingkan kelompok laki-laki (Miller & Ellis, 1990). Frekwensi stress yang tercermin dari tingkat depresi, emosional lebih tinggi dibanding laki-laki. Terborg (1977), menemukan bahwa pekerja wanita cenderung memiliki peran yang *overload* dan tingkat konflik yang tinggi akan menghasilkan tingkat stress yang tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Nasrudin dkk (2004), hasilnya mengindikasikan bahwa gender memoderasi hubungan antara prediktor variabel

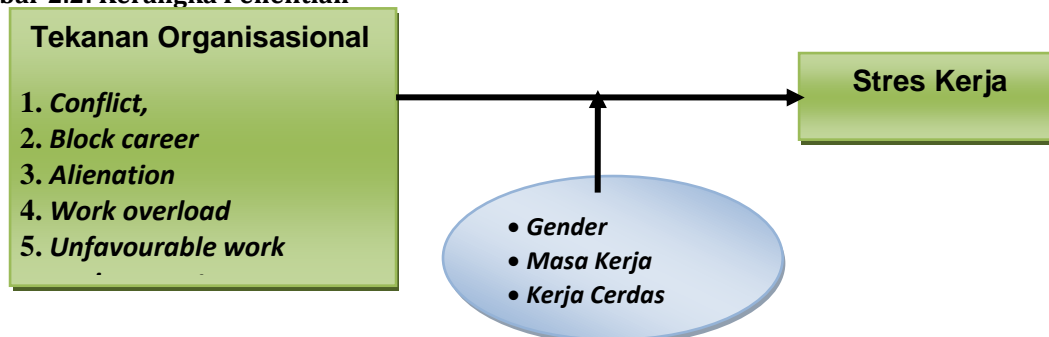
(*organizational stressor dan individual traits*) dengan stress kerja. Penelitian Cahyono (2010), hasilnya mengindikasikan bahwa ada efek moderasi gender dalam hubungan antara tekanan organisasi dan sifat individu, dengan stress kerja. Berbagai variabel *organizational stressor* yang memiliki nilai mean kurang dari rata-rata, antara lain: *conflict*, *alienation* (pertentangan), *work overload* dan *unfavorable work environmental*. Hasil mean masing-masing indikator mengindikasikan bahwa responden mengalami konflik, pertentangan dengan rekan kerja, beban kerja yang berlebihan dan lingkungan kerja yang tidak baik masih dalam batas-batas yang ditolerir, artinya mereka merasa indikator tersebut masih bisa dikendalikan. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasurdin dkk (2004), dimana sifat-sifat individual responden yang memiliki nilai di atas rata-rata hanya *neoriticism* (kestabilan emosi, ketidakpastian peran).

Hasil regresi tahap pertama yang memasukkan variabel demografi dengan *job stress*, hasilnya menunjukkan bahwa hanya variabel masa kerja yang berpengaruh negatif dan signifikan terhadap job stress. Hasil ini bertentangan dengan yang diteliti oleh Nasurdin dkk (2004), dimana usia memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap job stress. Hasil regresi tahap kedua dengan memasukkan variabel independen *organizational stressor* dan *individual trait*, variabel demografi yang signifikan adalah masa kerja dan status. Sedangkan untuk variabel *organizational stressor*, pertentangan dengan rekan kerja dan lingkungan kerja yang tidak baik memiliki pengaruh signifikan terhadap *job stress*. Pada regresi tahap ketiga dimasukkan variabel interaksi antara variabel independen dengan gender, hasilnya mengindikasikan bahwa semua variabel demografi (gender, status, dan masa kerja) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap job stress. Sedangkan untuk variabel independen *organizational stressor*, pertentangan dengan rekan kerja dan beban kerja yang berlebihan menjadi penyebab stress kerja. Hasil lain menunjukkan bahwa semua variabel interaksi memiliki pengaruh signifikan terhadap *job stress*, kecuali lingkungan kerja yang tidak baik dan ketelitian. Nilai R² pada regresi tahap ketiga juga mengalami peningkatan sebesar 0,227 (0,861 – 0,643). Hal ini menunjukkan bahwa variabel gender dalam penelitian ini memoderasi hubungan antara independen variabel dengan dependen variabel.

Kerja cerdas memiliki peran penting dalam berbagai model stres, sebab kerja cerdas memiliki hubungan signifikan dengan berbagai variabel, seperti: kompetensi, efisiensi alokasi sumberdaya, dan orientasi pembelajaran. Jex (1998), menyatakan bahwa karyawan yang kompeten akan memiliki pengaruh kecil terhadap stres. Selain itu McFarlan (2003) juga menyatakan bahwa seorang individu yang mengalokasikan sumberdayanya secara lebih efisien akan memiliki dampak stres yang lebih kecil, dan mereka dapat secara efektif mengatasi kesulitan-kesulitan dalam pekerjaannya. Kerja cerdas pada dasarnya akan dapat membantu karyawan mengatasi pekerjaan yang overload, melalui penggunaan waktu dan energi secara efisien, serta mengeleminasi berbagai konflik yang tidak penting diantara rekan kerja. Jaramillo dkk (2011), mengidentifikasi bahwa kerja cerdas memoderasi hubungan antara *work overload* dengan konflik interpersonal. Selain itu juga kerja cerdas berpengaruh signifikan terhadap konflik interpersonal, dan sikap kerja (kepuasan kerja dan komitmen, dan *turn over* karyawan).

Kerangka Penelitian

Gambar 2.2: Kerangka Penelitian



Mendasarkan pada kerangka penelitian (Gambar 2.2), dapat dijelaskan bahwa variabel independen dalam penelitian ini adalah Tekanan Organisasional, dan variabel dependennya adalah stress kerja, serta moderating variabel yang digunakan antara lain: gender, masa kerja, dan kerja cerdas. Pada variabel independen tekanan organisasional ini merupakan konstruk yang memiliki lima dimensi, yaitu: *conflict*, *block career*, *alienation*, *work overload*, dan *unfavorable work environment*.

Jenis Penelitian: Jenis penelitian yang digunakan adalah “*explanatory research*” atau penelitian yang bersifat menjelaskan, artinya penelitian ini menekankan pada hubungan antar variabel penelitian dengan menguji hipotesis uraiannya mengandung deskripsi tetapi fokusnya terletak pada hubungan antar variabel (Singarimbun, 2009). Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk membenarkan atau memperkuat hipotesis dengan harapan, yang pada akhirnya dapat memperkuat teori yang dijadikan sebagai pijakan.

Populasi dan Sampel: Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat pada Rumah Sakit Islam di Semarang, yaitu: Rumah Sakit Islam Sultan Agung (RISA) dan Rumah Sakit Roemani. Jumlah populasi keseluruhan adalah 481 perawat. Adapun jumlah sample yang diambil berdasarkan pada rumus Slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 5% adalah sebanyak 235 responden, dengan teknik sampling *proporsional random sampling*. Secara terperinci jumlah sample yang diambil dapat dihitung sebagai berikut:

Tabel 3.1: Penentuan Jumlah Sampel Penelitian

Institusi	Populasi		Sampel	
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
RISA	64 orang	215 orang	$(64/481) \times 235 = 31$	$(215/481) \times 235 = 105$
Rumah Sakit Roemani	70 orang	132 orang	$(70/481) \times 235 = 34$	$(132/481) \times 235 = 65$
Jumlah	134 orang	347 orang	65 orang	170 orang

Sumber: Personalia RISA dan RS Roemani (2013)

Kriteria tingkatan stress pekerjaan dengan mengacu pada pendapat Davis dkk (2000), yaitu dengan mengalikan jumlah indikator dengan jawaban responden, kemudian dirata-ratakan. Stres dikelompokkan menjadi lima: Untuk menentukan tingkatan stres responden, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus: Skor 1,00 -1,80 : stress rendah, Skor 1,81-2,60: cukup stres, Skor 2,61-3,40: menderita tinggi, Skor 3,41-4,20 : stress tinggi, Skor 4,21-5,00: stress sangat tinggi.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan: Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa jenis kelamin responden para perawat di rumah sakit Islam Kota Semarang didominasi oleh perawat perempuan, yaitu sebesar 81,7%. Sementara itu jumlah perawat laki-laki sebanyak 18,3%. Hasil ini mengindikasikan bahwa di rumah sakit Islam lebih banyak menggunakan perawat perempuan, yang didasari pada sifat kesabaran, ketelitian, dan keuletannya. Sementara dilihat dari usia responden, maka keberadaan perawat di rumah sakit Islam Kota Semarang didominasi oleh perawat yang usianya masih muda, yaitu usia 21-31 tahun dengan jumlah perawat mencapai 144 orang atau 61,3%. Disusul oleh perawat dengan usia antara 32 – 42 tahun berjumlah 66 orang atau 28,1%, dan terakhir perawat dengan usia 43 tahun ke atas sebanyak 10,6%. Keberadaan perawat usia muda tentunya akan lebih energik dalam membantu para dokter terkait dengan perawatan kepada pasiennya. Dilihat dari status responden, maka sebagian besar responden, yaitu sebanyak 77% sudah menikah, sementara yang belum menikah sebanyak 23%. Sedangkan ditinjau dari masa kerja perawat, hasilnya menunjukkan bahwa masa kerja paling lama didominasi masa kerja 1 sampai dengan 9 tahun (74%), sementara itu masa kerja perawat antara 10 – 18 tahun sebanyak 17,2%, masa kerja perawat 19 – 27 tahun sebanyak 6,3%, dan masih terdapat perawat yang masa kerjanya lebih dari 28 tahun, yaitu sebanyak 2,5%.

Stres Pekerjaan: Variabel stres pekerjaan memiliki rata-rata sebesar 1,64. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat stres responden berada pada tingkatan rendah (Skor stres rendah antara 1,00 -1,80) (Davis, 2000). Artinya bahwa tingkatan stres pada perawat di RS Islam di Kota Semarang menunjukkan pada tingkatan stres yang paling rendah. Namun demikian dari sepuluh indikator stres pekerjaan, terdapat beberapa indikator yang menggambarkan tingkat stres yang dikelompokkan pada tingkatan cukup stres. Indikator-indikator tersebut antara lain: frekwensi sakit, penurunan kepuasan kerja, hambatan-hambatan tugas, sulit tidur, dan depresi. Indikator ini tentunya perlu diperhatikan oleh manajemen rumah sakit Islam di Semarang, mengingat memiliki dampak terhadap stres pekerjaan yang lebih tinggi. Sementara itu beberapa indikator yang memiliki indikasi rendah dalam kaitannya dengan stres pekerjaan antara lain: tekanan darah dan kecelakaan kerja. Sementara itu variabel kerja cerdas yang merupakan variabel moderating memiliki nilai rata-rata sebesar 3,98. Nilai ini masuk dalam kelompok skor tinggi (3,67 – 5,00), artinya berdasarkan persepsi jawaban responden dapat dinilai bahwa responden perawat dalam bekerja memiliki konsep penerapan kerja cerdas. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tinggi kaitannya dengan kerja cerdas para perawat, antara lain; mereka memiliki waktu perencanaan kerja,

rekor terhadap pekerjaan yang baik, memiliki prioritas kerja dan menilai bahwa perencanaan dalam bekerja sebagai perawat sangatlah penting.

Tekanan Organisasi: Tekanan organisasi merupakan konstruk yang memiliki terdiri dari 5 variabel, yaitu: *conflic*, *block career*, *alienation*, *work overload*, dan *unfavorable work environment*. Adapun nilai mean dan standar deviasi untuk semua indikator dari masing-masing variabel disajikan dalam tabel berikut ini. Persepsi responden mengenai variabel yang diteliti, studi ini menggunakan kriteria rentang sebesar 1,33 yang diperoleh dari hasil perhitungan nilai tertinggi dalam skala Likert yaitu 5 (lima) dikurangi nilai terendah yaitu 1 (satu) kemudian dibagi 3 jenis kriteria nilai (Ghozali, 2005) sebagai berikut : 1,00 – 2,33 = rendah; 2,34 – 3,66=sedang; dan 3,67 – 5,00=tinggi

Variabel *conflict* menunjukkan bahwa rata-rata jawaban sebesar 2,31. Hasil ini mengindikasikan bahwa tingkat konflik yang terjadi pada responden perawat di rumah sakit Islam di Semarang pada tingkatan yang rendah. Adapun indikator yang memiliki nilai mean yang sangat rendah yaitu indikator pertentangan keyakinan dengan tindakan (mean=1,92) dan jawaban sangat tidak setuju ditambah tidak setuju sebesar 83%. Sementara itu untuk indikator tuntutan yang berbeda memiliki nilai mean jawaban 2,39, dengan jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju sebesar 56%. Dan indikator pertetapan pendapat memiliki nilai mean 2,64, dengan jawaban sangat tidak setuju ditambah tidak setuju sebesar 45%. Variabel *block career* hasilnya menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden perawat adalah 2,3. Hasil ini mengindikasikan bahwa tingkat *block career* atau pembatasan terhadap karir seorang perawat di rumah sakit Islam di Semarang rendah, atau dengan kata lain responden merasa bahwa tingkat pembatasan atau pemblokiran terhadap karir tidak terlalu dominan. Namun demikian dari tiga indikator yang ada dalam *block career*, indikator peluang berkarir kecil memiliki nilai rata-rata yang menurut persepsi responden sedang (2,44) dengan jumlah jawaban sangat tidak setuju dan sangat setuju sebesar 60%. Sementara itu indikator halangan karir semakin banyak memiliki nilai rata-rata sebesar 2,32 (rendah), dengan jumlah jawaban STS dan TS sebesar 63%. Dan terakhir adalah indikator karir yang terhalang dengan nilai mean 2,14 (rendah), dengan jumlah jawaban STS dan TS sebanyak 68%.

Berdasarkan pada tanggapan responden untuk variabel *alienation* yang merupakan perasaan seseorang merasa terasing dengan lingkungannya, menunjukkan nilai rata-rata jawaban responden sebesar 2,07. Hasil ini mengindikasikan bahwa tingkat *alienation* atau keterasingan responden perawat di rumah sakit Islam di Semarang rendah, atau dengan kata lain responden merasa bahwa mereka tidak merasakan adanya keterasingan dalam menjalani pekerjaan sebagai perawat. Indikator yang memiliki nilai rendah cenderung bahwa kondisi para responden akan lebih baik. Misalnya untuk indikator bekerja sendiri (mean = 1.99), dengan jumlah jawaban STS dan TS sebesar 79%. Sementara itu indikator kurang adanya dukungan memiliki nilai mean 2,08, dan jumlah jawaban STS dan TS sebesar 77%. Dan terakhir adalah indikator tentang persepsi adanya sedikit teman memiliki nilai rata-rata sebesar 2,13 (rendah), artinya bahwa responden merasa sebagian besar tidak bekerja sendiri. Sedangkan untuk indikator ini, nilai jawaban responden STS dan TS sebesar 73%.

Variabel *work overload* memiliki nilai rata-rata jawaban responden sebesar 2,37. Hasil ini mengindikasikan bahwa tingkat *work overload* atau beban kerja yang berlebihan seorang perawat di rumah sakit Islam di kota Semarang adalah sedang, atau dengan kata lain responden merasa bahwa tingkat beban kerja yang berlebihan tidak benar, atau mereka merasa tidak ada beban kerja yang berlebihan. Namun demikian dari tiga indikator yang ada dalam *work overload*, terdapat indikator yang memiliki nilai mean agak tinggi, yaitu kelebihan beban kerja (mean = 2,40) dengan jumlah jawaban STS dan TS sebesar 62%. Sementara itu indikator waktu untuk keluarga kurang memiliki nilai rata-rata sebesar 2,35 dengan jumlah jawaban STS dan TS sebesar 61%. Dan terakhir adalah indikator beban dan kualitas kerja yang memiliki nilai rata-rata sebesar 2,35 dengan jumlah jawaban STS dan TS sebesar 67%. Variabel *unfavorable work environment (UWE)* memiliki nilai rata-rata 2,30. Nilai rata-rata ini mengindikasikan bahwa variabel lingkungan yang tidak mendukung menurut persepsi responden dinilai rendah, artinya nilai rendah menunjukkan para responden merasa lingkungan kerjanya justru mendukung karir mereka sebagai perawat. Nilai rata-rata indikator yang masih agak tinggi terdapat pada indikator interaksi kurang (mean 2,4) dengan jumlah jawaban STS dan TS sebesar 61%, maksudnya interaksi dengan atasan, rekan kerja dan bawahan dari sebagian responden masih dirasa kurang. Sementara itu indikator sumberdaya kurang memiliki nilai mean sebesar 3,1 dan jumlah jawaban STS dan TS sebesar 67%. Dan indikator terakhir yang memiliki tidak menjamin profesi memiliki nilai rata-rata 2,2 dengan jumlah jawaban STS dan TS sebesar 71%.

Hasil Uji Kualitas Kuesioner: Hasil pengujian validitas dengan mengkorelasikan antara masing-masing indikator dan totalnya menunjukkan bahwa semua hasil korelasi tersebut (lampiran 4) memiliki nilai signifikansi 0,000 atau dibawah 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa semua indikator dari konstruk tekanan organisasional (*conflict, block career, alienation, work overload, dan unfavorable work environment*) dan indikator dari variabel stres pekerjaan (10 indikator) memenuhi syarat validitas. Untuk menguji tingkat reliabilitas variabel penelitian, maka digunakan standar nilai cronbach Alpha, dengan ketentuan nilai cronbach alpha minimal 0,6 (Ghozali, 2011). Dari hasil perhitungan cronbach alpha untuk konstruk tekanan organisasional dan variabel stress pekerjaan, maka diperoleh nilai antara 0,603 sampai dengan 0,800. Hal ini mengindikasikan bahwa semua variabel penelitian memenuhi syarat reliabilitas berdasarkan pada level penerimaan minimum yakni sebesar 0,6 (Nunnally, 1978).

Hasil Pengujian Hipotesis: Dalam pengujian hipotesis digunakan analisis regresi hirarki dengan tiga tahapan, yaitu: (1) regresi variabel kontrol terhadap stres pekerjaan, (2) regresi variabel independen terhadap stres pekerjaan, dan (3) regresi variabel interaksi (independen dengan moderating variabel) dengan stres pekerjaan. Hasil regresi antara variabel kontrol terhadap stres pekerjaan (dependen variabel) menunjukkan bahwa tidak satupun variabel kontrol memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres pekerjaan. Namun demikian salah satu variabel yaitu variabel kerja cerdas memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan ($\beta = -0,142$, $\text{sign} = 0,043$). Temuan ini menunjukkan bahwa perawat dalam bekerjanya lebih mementingkan tindakan, bukan menekankan pada pekerjaan yang harus direncanakan secara mendetail. Disisi lain, nilai R^2 adalah sebesar 0,043 yang merupakan nilai R^2 yang sangat rendah, artinya variabel demografi memiliki kontribusi yang sangat kecil (4,3%) dan tingkat signifikansi sebesar 0,070 dalam mempengaruhi stres pekerjaan.

Regresi tahap kedua untuk mengetahui pengaruh variabel independen dalam konstruk tekanan organisasi, yaitu: *Conflict, Blocked career, Alienation, Work overload, dan Unfavorable work environment* terhadap dependen variabel stres pekerjaan. Hasil perhitungan regresi secara terperinci diuraikan berikut ini: Variabel konflik memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap stres pekerjaan ($\beta = 0,039$, dan $\text{sign} = 0,545$), artinya bahwa variabel konflik tidak memiliki pengaruh terhadap stres pekerjaan pada rumah sakit Islam di Kota Semarang. Variabel *block career* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres pekerjaan ($\beta = 0,274$, dan $\text{sign} = 0,000$), artinya bahwa semakin dihambat karir seorang perawat akan meningkatkan stres pekerjaannya. Variabel *alienation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stressa pekerjaan ($\beta = 0,291$, dan $\text{sign} = 0,000$), artinya semakin merasa terisolir atau menyendiri bagi perawat, maka akan semakin meningkatkan stres pekerjaan. Variabel *work overload* memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap stres pekerjaan ($\beta = -0,113$, dan $\text{sign} = 0,148$), artinya bahwa variabel work overload tidak berpengaruh terhadap pembentukan stres pekerjaan pada perawat di rumah sakit Islam di Semarang. Variabel *unfavorable work environment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres pekerjaan ($\beta = 0,339$, dan $\text{sign} = 0,000$), artinya bahwa lingkungan kerja yang semakin tidak mendukung bagi para perawat akan berdampak pada peningkatan stres pekerjaan pada rumah sakit Islam di Semarang. Nilai R^2 pada persamaan kedua adalah sebesar 0,613, artinya ada peningkatan nilai R^2 dari persamaan pertama sebesar 0,570 (0,613 - 0,043). Besarnya R^2 (determinasi) sebesar 0,613 mengandung arti bahwa variabel independen memiliki kontribusi sebesar 61,3% terhadap variabel dependennya, sementara selebihnya (38,7%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berbagai temuan satu sampai lima mengindikasikan bahwa temuan tersebut mendukung hipotesis 1 yang berbunyi: Semakin meningkat tekanan organisasional akan meningkatkan pula stress kerja secara parsial. Terdapat tiga temuan yang mendukung hipotesis pertama, yaitu *block career, alienation, dan unfavorable work environment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres pekerjaan. Sementara itu variabel konflik dan kelebihan beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap stres pekerjaan. Selanjutnya untuk menguji hipotesis kedua yang berbunyi: Variabel Gender, masa kerja, dan kerja cerdas memoderasi hubungan antara *organisasional stressor* dengan stress kerja, maka digunakan persamaan regresi interaksi yang dikaitkan dengan stres pekerjaan sebagai variabel dependen. Dari hasil persamaan regresi interaksi diperoleh hasil sebagai berikut: Interaksi antara jenis kelamin dengan lima variabel independen (*Conflict, Blocked career, Alienation, Work overload, dan Unfavorable work environment*) hasilnya menunjukkan bahwa terdapat satu variabel interaksi yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres pekerjaan, yaitu variabel jenis kelamin x *unfavorable work environment* (JK*UWE). Artinya bahwa perawat wanita memiliki kecenderungan bahwa kalau lingkungan kerjanya semakin tidak mendukung, maka akan berdampak pada stres pekerjaan yang semakin meningkat. Sebaliknya kalau lingkungan pekerjaannya semakin mendukung bagi perawat wanita, maka

akan menurunkan stres pekerjaan. Sementara itu beberapa interaksi yang memiliki pengaruh negatif antara lain: jenis kelamin x konflik (JK*K), jenis kelamin x *block career* (JK*BK), dan jenis kelamin x work overload (JK*WO). Interaksi ketiga variabel ini memiliki pengaruh negatif terhadap stres pekerjaan, sehingga hasilnya tidak mendukung hipotesis bahwa tekanan organisasi berpengaruh positif terhadap stres pekerjaan. Selain itu juga terdapat satu variabel interaksi yang memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan (JK*A), artinya walaupun variabel interaksi jenis kelamin dengan *alienation* memiliki pengaruh terhadap stres pekerjaan, namun pengaruhnya tidak penting.

Interaksi antara masa kerja dengan lima variabel independen (*Conflict*, *Blocked career*, *Alienation*, *Work overload*, dan *Unfavorable work environment*) hasilnya menunjukkan bahwa terdapat satu variabel interaksi yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres pekerjaan, yaitu variabel masa kerja x *work overload* (MK*WO). Artinya bahwa masa kerja memoderasi hubungan antara *work overload* dengan stres pekerjaan berlaku bagi perawat yang masa kerjanya tergolong belum lama, yaitu masa kerja 1-9 tahun dan 10-18 tahun. Sementara itu terdapat variabel interaksi yang memiliki pengaruh positif terhadap stres pekerjaan namun tidak signifikan, yaitu: masa kerja x konflik, dan masa kerja x *alienation*. Selain itu juga terdapat variabel interaksi yang memiliki pengaruh negatif terhadap stres pekerjaan, yaitu: masa kerja x *block career*, dan masa kerja x lingkungan kerja yang tidak diinginkan. Interaksi antara kerja cerdas dengan lima variabel independen (*Conflict*, *Blocked career*, *Alienation*, *Work overload*, dan *Unfavorable work environment*) hasilnya menunjukkan bahwa terdapat dua variabel interaksi yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres pekerjaan, yaitu variabel kerja cerdas x konflik (KC*K), dan variabel kerja cerdas x *block career* (KC*BK). Temuan ini menunjukkan bahwa konflik dapat mempengaruhi stres pekerjaan dan terjadi pada perawat yang dapat menerapkan kerja cerdas pada setiap tindakannya. Sementara itu juga temuan kedua mengindikasikan bahwa *block career* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres pekerjaan khususnya pada perawat yang menerapkan kerja cerdas pada setiap tindakannya. Terdapat tiga variabel interaksi yang justru memiliki koefisien negatif terhadap stres pekerjaan, yaitu: kerja cerdas x *alienation*, kerja cerdas x *work overload*, dan kerja cerdas x lingkungan kerja yang tidak diinginkan. Nilai R² pada persamaan ketiga adalah sebesar 0,663, artinya ada peningkatan nilai R² dari persamaan pertama sebesar 0,050 (0,663 – 0,613). Besarnya R² (determinasi) sebesar 0,663 mengandung arti bahwa variabel independen (variabel interaksi antara independen dikalikan dengan moderating variabel) memiliki kontribusi sebesar 66,3% terhadap variabel dependennya (stres pekerjaan), sementara selebihnya (33,7%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan: Hasil perhitungan regresi untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dalam konstruk tekanan organisasi (*Conflict*, *Blocked career*, *Alienation*, *Work overload*, dan *Unfavorable work environment*) terhadap dependen variabel (stres pekerjaan), mengindikasikan bahwa dari lima variabel independen terdapat tiga variabel yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres pekerjaan. Ketiga variabel tersebut adalah *block career*, *alienation*, dan *unfavorable work environment*. *Block career* memiliki pengaruh signifikan terhadap stres pekerjaan, mengandung makna bahwa walaupun menurut persepsi responden nilai mean *block career* termasuk rendah (mean=2,30), namun kejelasan jenjang karir bagi perawat merupakan sebuah tahapan yang ingin ditempuh oleh para perawat dalam melaksanakan profesinya. Penahanan terhadap karir para perawat akan memiliki dampak yang serius bagi tingkat stres pekerjaan mereka. Berdasarkan pada uraian tugas keperawatan, maka seorang perawat dengan pendidikan dan pengalaman tertentu dapat memiliki peluang untuk meningkatkan karirnya, baik sebagai manajer keperawatan, kepala bagian keperawatan, kepala ruang, ketua tim perawat, kepala shift keperawatan, dan pelaksana keperawatan.

Alienation juga memiliki pengaruh signifikan terhadap job stres. *Alienation* merupakan kondisi keterasingan seseorang dalam organisasi dalam penelitian ini memiliki dampak penting dalam menciptakan stres pekerjaan. Walaupun rata-rata indikator variabel *alienation* rendah (mean=2,07), namun perlu adanya perhatian yang serius terhadap para perawat kaitannya dengan dampak yang ditimbulkan, yaitu stres pekerjaan. Indikator lain yang memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja adalah *unfavorable work environment* (UWE). Walaupun nilai mean variabel UWE tergolong rendah (mean = 2,30), namun manajemen rumah sakit perlu memperhatikan berbagai indikator UWE, mengingat dari hasil kajian ditemukan adanya dampak penting dalam membentuk stres pekerjaan. Jaminan prifasi para perawat perlu mendapatkan tanggapan oleh manajemen rumah sakit, selain itu juga tingkat interaksi antar perawat dengan perawat, perawat dengan dokter juga perlu dipertahankan. Tingkat rata-rata tekanan organisasi yang cukup rendah pada rumah sakit Islam di Semarang (mean=2,30), baik dari variabel konflik, blok karir, *alienation*, beban kerja yang berlebihan, dan lingkungan kerja yang tidak

mendukung mengindikasikan adanya sebuah perencanaan yang sistematis dalam manajemen rumah sakit Islam di Semarang sebagai upaya untuk mengurangi tingkat stres para perawat. Dalam misinya, misalnya di RSI Sultan Agung, tercantum kata “mencintai Allah Menyayangi Sesama”, yang berarti menjadikan Allah SWT sebagai prioritas utama dalam seluruh aktivitas pelayanan sehari-hari di Rumah Sakit. Hal ini sejalan dengan apa yang diterapkan oleh RS Islam Bandung yang menerapkan nilai-nilai Islam dalam pelayanan kesehatan. RS Al Islam Bandung menerapkan nilai-nilai Islam dalam membangun *corporate culture*, yakni nilai yang menjadi falsafah utama yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam menjalankan atau mengoperasikan kegiatan organisasi. Dari *corporate culture* itulah, segenap karyawan RS Al Islam Bandung diajak untuk melaksanakan nilai dasar seperti kasih sayang, bersih, jujur, disiplin, tanggung jawab, kerjasama dan ridho Allah. Pelaksanaan kegiatan yang dilakukan di RS Al Islam Bandung, seperti santunan kerohanian pasien, ceramah ruhiyah bagi pasien dan sederet kegiatan lainnya yang masih bernapaskan nilai-nilai Islam. Untuk lebih memantapkan karyawan dalam bekerja, RSI Sultan Agung juga mengundang trainer dari ESQ untuk memotivasi langsung semangat para karyawan agar RSI Sultan Agung berkembang lebih pesat untuk beberapa tahun mendatang.

Temuan ini senada dengan pendapat Robin (2006), yang menyatakan terdapat tiga hal yang menyebabkan stres, yaitu: faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu. Faktor lingkungan memiliki cakupan yang sangat luas, seperti ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan ketidakpastian teknologi. Faktor organisasi meliputi: banyaknya tugas, banyaknya peran dalam organisasi, hubungan antarpersonal, struktur organisasi, kepemimpinan dalam organisasi dan siklus hidup organisasi. Sedangkan faktor individu lebih menekankan pada permasalahan-permasalahan keluarga dan permasalahan-permasalahan ekonomi. Konsekuensi yang ditimbulkan karena dampak stres sangat dipengaruhi oleh pengalaman seseorang terkena stress (*experienced stress*). Sedangkan sumber-sumber potensial stress akan mempengaruhi pengalaman stress dan dapat dimoderasi oleh berbagai variabel perbedaan individu (persepsi, pengalaman kerja, dukungan sosial, dan keyakinan). Persepsi terkait dengan reaksi karyawan dalam merespon antara harapan dan realitas itu sendiri. Persepsi akan memoderate hubungan antara stres dan reaksi karyawan terhadap stres. Baron (2006) mengidentifikasi terdapat dua faktor penyebab terjadinya stress. Pertama, penyebab yang berhubungan dengan organisasi. Faktor organisasi yang berhubungan dengan stres misalnya: hubungan dalam pekerjaan, tuntutan tugas atau pekerjaan, keaburan peran, konflik peran, kelebihan atau terlampaui sedikitnya beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain atau bawahan, dukungan sosial sangat kurang dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan. Kesemuanya ini dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja seseorang. Kedua faktor individu, yang meliputi: kejadian-kejadian kehidupan yang menegangkan, perkecokan dalam kehidupan sehari-hari.

Mardiana dan Muafi (2001), dalam penelitiannya menemukan adanya pengaruh antara stressor tuntutan tugas, stressor tuntutan peran, dan stressor tuntutan pribadi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja. Stressor tuntutan peran memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja. Miller & Ellis, (1990) mengidentifikasi lingkungan kerja dengan iklim organisasi yang tidak menyenangkan, seperti tidak adanya privasi akan menyebabkan stres. Hauck and Snyder (2008), dalam penelitiannya menemukan bahwa beban kerja yang berlebihan akan menurunkan kinerja dan meningkatkan stres. Dalam tenaga keperawatan ditemukan adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara beban kerja dengan tingkat stres, sehingga beban kerja merupakan prediktor tingkat stres. Penelitian Cahyono (2006), hasilnya menunjukkan bahwa tingkat stres responden pada tingkatan menderita stres (*suffering job stress*). Variabel stressor organisasional yang memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja antara lain *alienation* dan lingkungan kerja yang tidak nyaman.

Variabel organisasional disinyalir dapat menciptakan stres pada karyawan (Greenhaus dan Beutell, 1985), melalui berbagai variabel, antara lain *conflict*, *block career*, *alienation*, *work overload* dan *unfavourable work environment*. Vijay and Vazirani (2012) dalam penelitiannya di Rumah sakit India, menyatakan bahwa perawat memiliki potensi stres di tempat kerja, mengingat profesi perawat membutuhkan level keahlian yang tinggi, kerja tim dalam berbagai situasi selama 24-jam dalam memberikan pelayanan. Tiga penyebab stres para perawat yang bekerja di rumah sakit swasta, antara lain; perilaku teman dan saudara pasien, hubungan interpersonal, dan tingkat gaji yang rendah. Sementara itu di rumah sakit milik pemerintah, tiga penyebab stress terdiri dari: infrastruktur yang kualitasnya jelek, jumlah pasien yang ditangani setiap hari, dan jumlah jam kerja dalam sehari yang sangat banyak. Sementara itu Robbin (2006) menekankan pada dua pendekatan untuk menangani stres. Pertama pendekatan individu, dimana seorang karyawan dapat menyelesaikan tanggung jawab personal untuk mengurangi tingkat stresnya. Strategi individual yang telah terbukti efektif mencakup pelaksanaan

teknik-teknik manajemen waktu, meningkatkan latihan fisik, pelatihan pengenduran atau relaksasi, dan perluasan jaringan dukungan sosial. Kedua, pendekatan organisasional yang muncul sebagai dampak tuntutan peran dan tugas, struktur organisasi.

Peran Variabel Moderating dalam Hubungan antara Tekanan Organisasional dengan Stres Pekerjaan: Selanjutnya untuk menguji hipotesis kedua yang berbunyi: Variabel Gender, masa kerja, dan kerja cerdas memoderasi hubungan antara *organizational stressor* dengan stress kerja, maka digunakan persamaan regresi interaksi yang dikaitkan dengan stres pekerjaan sebagai variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil persamaan regresi interaksi diperoleh hasil sebagai berikut: Interaksi antara jenis kelamin dengan lima variabel independen hasilnya menunjukkan bahwa terdapat satu variabel interaksi yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres pekerjaan, yaitu variabel jenis kelamin x *unfavorable work environment* (JK*UWE). Artinya bahwa perawat wanita memiliki kecenderungan bahwa kalau lingkungan kerjanya semakin tidak mendukung, maka akan berdampak pada stres pekerjaan yang semakin meningkat. Sebaliknya kalau lingkungan pekerjaannya semakin mendukung bagi perawat wanita, maka akan menurunkan stres pekerjaan. Interaksi antara masa kerja dengan lima variabel independen hasilnya menunjukkan bahwa terdapat satu variabel interaksi yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres pekerjaan, yaitu variabel masa kerja x *work overload* (MK*WO). Artinya bahwa masa kerja memoderasi hubungan antara *work overload* dengan stres pekerjaan berlaku bagi perawat yang masa kerjanya tergolong belum lama, yaitu masa kerja 1-9 tahun dan 10-18 tahun. Interaksi antara kerja cerdas dengan lima variabel independen hasilnya menunjukkan bahwa terdapat dua variabel interaksi yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres pekerjaan, yaitu variabel kerja cerdas x konflik (KC*K), dan variabel kerja cerdas x *block career* (KC*BK). Temuan ini menunjukkan bahwa konflik dapat mempengaruhi stres pekerjaan dan terjadi pada perawat yang dapat menerapkan kerja cerdas pada setiap tindakannya. Sementara itu juga temuan kedua mengindikasikan bahwa *block career* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres pekerjaan khususnya pada perawat yang menerapkan kerja cerdas pada setiap tindakannya.

Berbagai temuan dalam penelitian ini mendukung hasil-hasil penelitian sebelumnya. Misalnya penelitian Miller dan Ellis, (1990), yang menyatakan bahwa kelompok perempuan cenderung memiliki tingkat stress yang lebih tinggi dibanding dengan laki-laki. Hal ini diperkuat oleh pendapat Jick dan Mitz (1995), bahwa menurut pengalaman, secara psikologis perempuan lebih cenderung mengalami stres, depresi, ketidakstabilan emosi dibanding laki-laki. Penelitian lain dilakukan oleh Nasurdin dkk (2004), hasilnya mengindikasikan bahwa gender memoderasi pengaruh seluruh variabel independen terhadap stres, artinya bahwa dugaan perempuan cenderung memiliki stres lebih tinggi terbukti. Perempuan sebagai kelompok yang memiliki stres yang lebih tinggi dibandingkan kelompok laki-laki (Miller & Ellis, 1990). Frekwensi stres yang tercermin dari tingkat depresi, emosional lebih tinggi dibanding laki-laki. Terborg (2007), menemukan bahwa pekerja wanita cenderung memiliki peran yang berlebihan dan tingkat konflik yang tinggi akan menghasilkan tingkat stres yang tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Nasrudin dkk (2004), hasilnya mengindikasikan bahwa gender memoderasi hubungan antara prediktor variabel dengan stres. Cahyono (2006) dalam penelitiannya menemukan adanya fungsi moderasi variabel jender dalam hubungan antara independen variabel (*block career dan work overload*) dengan dependen variabel. Hasil regresi tahap pertama yang memasukkan variabel demografi dengan *job stress*, hasilnya menunjukkan bahwa hanya variabel masa kerja yang berpengaruh negatif dan signifikan terhadap job stress. Hasil ini bertentangan dengan yang diteliti oleh Nasurdin dkk (2004), dimana usia memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap job stress. Hasil regresi tahap kedua dengan memasukkan variabel independen *organizational stressor* dan *individual trait*, variabel demografi yang signifikan adalah masa kerja dan status. Sedangkan untuk variabel *organizational stressor*, pertentangan dengan rekan kerja dan lingkungan kerja yang tidak baik memiliki pengaruh signifikan terhadap *job stress*.

Sementara itu Tytherleigh, Ricketts, and Cooper (2007), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antara usia, kategori karyawan, tingkatan gaji, jam kerja per minggu, terhadap stres kerja. Karyawan pria dan wanita memiliki kesamaan stress dalam hubungan pekerjaan, keseimbangan kerja dan hidup, kelebihan beban kerja, keamanan kerja, pengawasan, sumberdaya dan komunikasi, dan pekerjaan secara keseluruhan. Banyak penelitian telah membuktikan bahwa berdasarkan pengalaman pekerja wanita memiliki tingkatan stres pekerjaan yang lebih tinggi dan memiliki dampak negatif psikologis yang lebih tinggi dibanding dengan laki-laki (McInnis, 1999). Kerja cerdas (*working smart*) merupakan sebuah pencapaian kinerja yang tinggi dengan memfokuskan pada tujuan dan selalu menciptakan cara-cara yang efisien untuk memecahkan setiap masalah yang berhubungan dengan pekerjaan (Jaramillo, Mulki, and Boles, 2011). Sementara itu Sujana dkk (1994), mendefinisikan kerja

cerdas sebagai sebuah perilaku yang diarahkan untuk mengembangkan pengetahuan tentang situasi tertentu dan memanfaatkan pengetahuan tersebut dalam situasi tertentu pula. Kedua definisi ini menggambarkan bahwa secara kontekstual, kerja cerdas memerlukan perencanaan atau persiapan mental dari karyawan, keyakinan penuh dengan mendasarkan pada kemampuan seseorang untuk memilik perilaku yang diinginkan, dan kemudian membuat penyesuaian perilakunya dalam berbagai situasi yang terjadi.

Kerja cerdas memiliki peran penting dalam berbagai model stres, sebab kerja cerdas memiliki hubungan signifikan dengan berbagai variabel, seperti: kompetensi, efisiensi alokasi sumberdaya, dan orientasi pembelajaran. Jex (1998), menyatakan bahwa karyawan yang kompeten akan memiliki pengaruh kecil terhadap stres. Selain itu McFarlan (2003) juga menyatakan bahwa seorang individu yang mengalokasikan sumberdayanya secara lebih efisien akan memiliki dampak stres yang lebih kecil, dan mereka dapat secara efektif mengatasi kesulitan-kesulitan dalam pekerjaannya. Kerja cerdas pada dasarnya akan dapat membantu karyawan mengatasi pekerjaan yang overload, melalui penggunaan waktu dan energi secara efisien, serta mengeleminasi berbagai konflik yang tidak penting diantara rekan kerja. Jaramillo dkk (2011), mengidentifikasi bahwa kerja cerdas memoderasi hubungan antara *work overload* dengan konflik interpersonal. Selain itu juga kerja cerdas berpengaruh signifikan terhadap konflik interpersonal, dan sikap kerja (kepuasan kerja dan komitmen, dan *turn over* karyawan).

Simpulan: Hasil penelitian ini dapat disimpulkan secara umum bahwa stres pekerjaan dipengaruhi oleh berbagai tekanan organisasi (*organizational stressors*). Sehingga dari hasil penelitian ini dapat diidentifikasi berbagai tekanan organisasi yang berpengaruh terhadap stres pekerjaan khususnya bagi para perawat di rumah sakit Islam di Kota Semarang. Selain itu juga dari hasil regresi interaksi dengan memasukkan tiga variabel moderating (gender, masa kerja, dan kerja cerdas), hubungan antara independen variabel dengan dependen variabel dapat menghasilkan hubungan yang lebih jelas. Dari kelima variabel tekanan organisasi (*conflict, block career, alienation, work overload dan unfavourable work environment*), terdapat tiga variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap stres pekerjaan, yaitu *block career, alienation, dan unfavourable work environment*. Stres pekerjaan pada perawat di Rumah Sakit Islam di Kota Semarang akan semakin meningkat kalau ditunjang oleh kebijakan-kebijakan yang mengarah pada penghambatan karir sebagai perawat. Disamping itu juga stres pekerjaan akan semakin meningkat karena munculnya gejala perasaan keterasingan di antara perawat, dan juga lingkungan kerja yang tidak mendukung.

Gender memoderasi hubungan antara lingkungan kerja yang tidak mendukung dengan stres pekerjaan. Bagi perawat wanita yang mendominasi jumlah perawat di RSI di Kota Semarang (81,7%) keberadaan lingkungan kerja yang baik sangat memperkuat hubungan antara tekanan organisasi dengan stres pekerjaan. Temuan lain mengindikasikan bahwa masa kerja memoderasi hubungan antara variabel beban kerja yang berlebihan dengan stres kerja. Beban kerja akan memiliki pengaruh signifikan terhadap stres pekerjaan hanya berlaku bagi perawat yang masa kerjanya masih sebentar. Kerja cerdas memoderasi hubungan antara variabel konflik dengan stres kerja. Disamping itu kerja cerdas juga memoderasi hubungan antara variabel beban kerja dengan stres pekerjaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa hubungan konflik dan stres pekerjaan akan terjadi pada karyawan yang mengaplikasikan kerja cerdas dengan baik.

Berkaitan dengan *block career* perlu dikembangkan sistem perencanaan karir bagi perawat yang dapat memberikan harapan karirnya sebagai perawat. Demikian juga perlu sistem yang mengatur kejelasan karir bagi perawat. Variabel *alienation* perlu lebih dikembangkan lagi kedekatan hubungan antar perawat yang satu dengan yang lain melalui kegiatan yang terencana dan berkesinambungan, yang didukung juga adanya jaminan bagi perawat untuk mudah berinteraksi satu sama lainnya dalam rangka mendukung lingkungan kerja yang lebih baik. Sementara itu berkaitan dengan peran variabel moderating, perlunya mendapatkan perhatian bagi perawat wanita yang berhubungan dengan lingkungan kerja yang tidak nyaman, karena kaitannya dengan stres pekerjaan sangat signifikan. Selanjutnya perlu kebijakan yang lebih baik lagi dalam kaitannya dengan beban kerja bagi perawat yang tergolong muda, mengingat adanya efek moderasi dalam hubungan antara beban kerja yang berlebihan dengan stres pekerjaan. Terakhir perlu adanya pemahaman dan penerapan kerja cerdas bagi perawat, mengingat adanya hubungan signifikan antara konflik dan *block career* dengan stres pekerjaan.

References

- Abu A (2004). Job stress, job performance, and social support among hospital nurses. *Journal of nursing scholarship*, 36
- Anton C. (2009). The impact of role stress on worker's behavior through job satisfaction and organizational commitment. *International journal of psychology*, 44 (3)
- Birch D dan Kamali (2001); *Psychological stres, anxiety, depression, job satisfaction, and personality characteristics in pre-regirtration house officer*; Postgraduate medical journal
- Bukhori M (1999); *Mengenal stres dalam organisasi (Analisis perspektif Islam)*; *Jurnal ekonomi dan bisnis: Media Ekonomi*, tahun IX edisi 14, Desember; PPFU UMM
- Cahyono (2006). *Pengaruh organizational stressors dan individual traits terhadap stress pekerjaan*. *Jurnal Ekobis FE Unissula*, vol 7, No 2 Juni 2006 (ISSN: 1411-2280, Akreditasi NO. 34/DIKTI/Kep/2003
- Dearly dan Blenkin (2006); *Models of job related stres and personal achievement among consultant doctors*; *British journal of psychology*
- Hauck and Snyder (2008). Workload variability and social support: effects on stress and performance. *Curr Psychol*. 27
- Hogan dan Ones (1997); *Conscientiousness and integrity at work*; Academic press
- Hunter and Thatcher (2007). Feeling the heat: effects of stress, commitment, and job experience on job performance. *Academy of management journal*. Vol. 50, no. 4
- Jaramillo, Mulki, and Boles (2011). Workplace stressors, job attitude, and job behavior: is interpersonal conflict the missing link ? *Journal of personal selling & sales management*, vol. XXXI, no. 3 (summer 2011)
- Matteson dan Ivancevich (1999); *Organizational behavior and management*; New York, Mc Graw Hill
- Moberg (2001); *Linking conflict strategy to the five-factor model: theoretical and emperical foundations*; *International journal of conflict management*.
- Nasurdin, Ramayah dan Kumaresan (2004); *Organizational and personality effects on managers'job stres: is it different for Malaysian men and women ?*; *Manajemen Bisnis*, Vol 3, No 1, Maret
- Purnomolastu N (2004); *Analisis tingkat stres dan pengaruhnya terhadap kinerja pimpinan cabang bank swasta nasional di Surabaya*; *Manajemen dan Bisnis*, Vol 3, No 1, Maret
- Purwanto BM (2002); *The effect of salesperson stres factors on job performance*; *Jurnal ekonomi dan bisnis Indonesia*, Vol 17, No 2.
- Ramasundaran (2011). The role of work family conflict as a mediator between work-thought interface and job stress. *International management review*, vol. 7, no. 2
- Robbin SP (2006); *Organizational behavior*, edisi 5; Prentice hall Corporation
- Robert dan Chonko (1997); *Salesperson and stres: the moderating role of locus of control on work stresors and felt stres*; *Journal of marketing theory and practice*
- Tri Mardiana dan Muafi (2001); *Studi empiris pengaruh stresor terhadap kinerja*; *Jurnal Siasat Bisnis*; No 6, Vol 1
- Tytherleigh, Ricketts, and Cooper (2007). Gender, health and stress in english university staff – exposure or vulnerability ?. *Applied psychology: an international review*, 56 (2)
- Vijay and Vazirani (2012). A comparative study on stress among nurses in private and public hospital in Mumbai. *BVIMR Management Edge*, Vol.5, No.1
- Zeytinoglu, Denton, and Boss (2007). Association between work intensification, stress, and job satisfaction: the case of nurses in Ontario.