

## **PENGARUH *HARDINESS* DAN RELIGIUSITAS TERHADAP *JOB STRESS* PEDAGANG KAKI LIMA**

Abdul Muis [cee.muiz@yahoo.com](mailto:cee.muiz@yahoo.com)

Fakultas Psikologi UIN Sarif Hidayatullah Jakarta 2014

### ***Abstract***

*This study was conducted to determine the effect of religiosity on the job hardiness and stress hawkers. The author theorizes that the variable hardiness is a commitment, control, challenge and variable religiosity that is, the daily spiritual experience, meaning, values, beliefs, forgiveness, private religious practice, religious/spiritual coping, religious support, religious/spiritual history, organizational religiousness, commitment, and religious preference job stress affect street vendors.*

*This study uses a quantitative approach to the multiple regression analysis. Sample of 145 people hawkers taken with non-probability sampling techniques. The authors use of the raw scale and modified as additional data collection instruments, namely the scale of job stress, hardiness scale, and scale multidimensional measurement of religiousness/spirituality for use in health.*

*The results of this study indicate that hardines dimension (commitment, control and challenge) influence to job stress hawkers though not significantly. The twelve dimensions of religiosity only to the four dimensions that influence significantly the religious/spiritual history, commitment, organizational religiousness, religious preference and variables that influence but not significantly, dailly spiritual experience, maining, values, beliefs, forgiveness, private religious practice, religious/spiritual coping, and religious support.*

**Keywords:** *hardiness, religiosity, job stress*

### ***Abstrak***

*Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh hardiness dan religiusitas terhadap job stress pedagang kaki lima. Penulis berteori bahwa variabel hardiness yakni komitmen, kontrol, tantangan dan variabel religiusitas yakni, daily spiritual experience, meaning, values, beliefs, forgiveness, private religious practice, religious/spiritual coping, religious support, religious/spiritual history, organizational religiousness, commitment, dan religious preference mempengaruhi job stress.*

*Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Sampel 145 orang pedagang diambil dengan teknik non-probability sampling. Alat ukur menggunakan skala baku dan memodifikasi instrumen, yaitu skala job stress, skala hardiness, dan skala multidimensional measurement of religiousness/spirituality for use in health.*

*Hasil penelitian membuktikan ada pengaruh dimensi hardiness (komitmen, kontrol, dan tantangan) terhadap job stress meskipun tidak signifikan. Empat dimensi religiusitas berpengaruh secara signifikan yakni religious/spiritual history, commitment, organizational religiousness, dan religious preference. Variabel dailly spiritual experience, maining, values, beliefs, forgiveness, private religious practice, religious/spiritual coping, dan religious support berpengaruh tetapi tidak signifikan.*

**Kata kunci :** *hardiness, religiusitas, job stress*

## LATAR BELAKANG

Di dalam kehidupan yang semakin kompleks, setiap orang selalu berusaha menciptakan dan mencapai kebahagiaan hidup. Sumber daya manusia yang berkualitas dituntut agar dapat mencapai keberhasilan seoptimal mungkin untuk meningkatkan produktivitasnya demi tercapai kebahagiaan hidup. Kehidupan semakin hari menyajikan banyak hal baik kesulitan, tantangan maupun ketatnya persaingan hidup. Bagi masyarakat pada era industrialisasi saat ini, bekerja merupakan suatu aspek kehidupan yang sangat penting. Bagi masyarakat modern bekerja merupakan suatu tuntutan yang mendasar, baik dalam rangka memperoleh imbalan berupa uang atau jasa, ataupun dalam rangka mengembangkan dirinya. Karena pada kenyataannya, sebagian pekerjaan cenderung memiliki konotasi paksaan, baik yang ditimbulkan dalam diri sendiri ataupun dari luar. (Leila, 2002).

Jenis pekerjaan yang banyak diminati oleh masyarakat Indonesia saat ini yaitu, sektor informal pedagang kaki lima. Hidayat (1979), menjelaskan bahwa pedagang kaki lima sering dikatakan sebagai sektor sampah karena berkonotasi buangan bagi mereka yang gagal memasuki sektor formal, dan biasanya sektor ini berkaitan dengan kemiskinan dalam arti banyak diusahakan oleh golongan miskin. Dalam UU. No. 9 Tahun 1995 tentang usaha kecil, disebutkan bahwa pekerjaan usaha kecil dapat memperluas lapangan kerja dan berperan dalam proses peningkatan pendapatan, serta mendorong pertumbuhan stabilitas ekonomi nasional. Menurut Asosiasi Pedagang Kaki Lima Indonesia (APKLI), mencatat pertumbuhan angka pedagang kaki lima tahun 2012 mencapai 9,8 juta atau naik sekitar 42 persen. (Tempo, 2012).

Di luar perkembangan pesatnya pedagang kaki lima juga memiliki ancaman tersembunyi, berupa ketegangan serta tekanan yang dapat tiba-tiba menyerang kesejahteraan hidup mereka. Hal tersebut, membuat para pedagang kaki lima mengalami berbagai tekanan psikologis yang berimbas terhadap keberlangsungan usaha yang mereka jalani. Fenomena *job stress* banyak terjadi di Indonesia. Beberapa studi terakhir menyimpulkan bahwa setiap tahunnya kasus *job stress* meningkat dengan cepat dan berpotensi menimbulkan dampak sosial, emosional, psikologis serta masalah yang berhubungan dengan kesehatan. Hasil studi dari Sartika, Masyitha dan Muhamad (2013), menemukan sebanyak 62.7% dari 75 responden teridentifikasi potensi stres kerja berat pada pedagang tradisional pasar Daya kota Makasar tahun 2013, karena disebabkan oleh faktor penghasilan yang mereka dapatkan setiap harinya.

Randal dan Elizabeth (1994), menjelaskan banyak masalah yang muncul berkaitan dengan stres, apalagi dalam kehidupan di kota besar yang sedemikian kompetitif dengan tekanan hidup semakin tinggi kemungkinan stres menjadi lebih besar, dibandingkan dengan orang yang hidup dalam situasi tenang, bahkan stres merupakan karakteristik kehidupan modern. Pekerjaan bisa menjadi sumber utama stres karena sebagian besar kegiatan orang-orang di kota besar dihabiskan untuk pekerjaan, pekerjaan menyita sebagai waktu hidup, bahkan merupakan kegiatan sentral di samping keluarga.

Gunarsa (2004), menjelaskan bahwa gejala yang menunjukkan adanya gangguan stres yang terbagi dalam simptom fisik dan psikologis di antaranya adalah; stres sebagai pencetus penyakit *kardiovaskuler*, seperti ketegangan rasa pegal di bahu, pinggang, leher, kepala, dan gangguan sistem pencernaan (*simptom fisik*). Sedangkan stres sebagai

pencetus penyakit *ansietas*, seperti perasaan tidak menentu, cemas, takut, ancaman dari luar. Seorang yang cemas, tertekan dan mudah depresi, bila tidak bisa mengatasi masalah maka akan merasa putus asa, bingung, apatis, sedih, susah tidur, pikiran negatif dan ketidakseimbangan emosi seperti; cepat marah, mudah berubah, cepat meluap, dan histeris (*simptom psikologis*).

Dalam persepektif kesehatan (K3), dapat dinyatakan bahwa tempat kerja merupakan tempat yang memungkinkan pekerja menghadapi resiko terganggunya kesehatan atau mengalami kecelakaan yang disebabkan oleh adanya berbagai bahaya yang ada ditempat kerja. (Anugrah, 2009).

Namun stres bukanlah sebuah momok yang menakutkan, gangguan stres pada tubuh tidak selalu berakibat negatif. Stres berderajat ringan atau normal justru diperlukan oleh manusia modern, karena seseorang memerlukan sistem peringatan diri pada tubuh. (Kompas, 1995). Menurut Rosch (2001), respon manusia terhadap stres terpersonalisasikan dan bervariasi bagi setiap individu. Apa yang dianggap stres oleh seseorang mungkin dianggap kesenangan oleh orang lain ataupun tidak membangkitkan respon sama sekali. Suatu peristiwa akan menimbulkan respon stres tergantung pada bagaimana peristiwa tersebut diinterpretasikan oleh individu, stres dapat dialami oleh situasi yang berbeda.

Untuk meminimalisir tingkat stres, dibutuhkan dukungan teman sejawat, keluarga dan masyarakat dalam mengurangi resiko kesehatan akibat tekanan pekerjaan. Selain dukungan dari luar dibutuhkan juga kemampuan internal individu dalam menghadapi stres, karena pada dasarnya individu sendiri ternyata memiliki kemampuan untuk meminimalisir *job stress* yang dirasakannya. Florian, Mikuliricer dan Taubman (1995), individu sendiri ternyata memiliki kemampuan untuk bisa mempengaruhi *job stress* yang dirasakannya. Paling tidak mereduksi apa yang dirasakan dan meminimalisir efek buruk yang dialami. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya *job stress* yang dirasakan adalah *hardiness*. *Hardiness* telah banyak dipertimbangkan sebagai suatu sikap mental yang dapat mengurangi efek stres secara fisik maupun mental pada individu.

Schultz dan Schultz (2002), menjelaskan bahwa individu yang memiliki tingkat *hardiness* yang tinggi, maka akan memiliki sikap yang membuat mereka lebih mampu dalam melawan stres. Individu dengan *hardy personality*, percaya bahwa mereka dapat mengontrol dan mempengaruhi kejadian-kejadian dalam hidupnya. Mereka secara mendalam berkomitmen terhadap pekerjaan dan aktivitas yang mereka senangi, mereka memandang perubahan sebagai sesuatu yang menarik dan menantang lebih dari pada sebagai sesuatu yang dihubungkan dengan tingkat stres yang tinggi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahardjo (2005), bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *hardiness* dengan *job stress*, yang artinya semakin tinggi *hardiness* yang dimiliki seseorang, maka akan semakin rendah *job stress* yang dirasakan. Begitupun sebaliknya, semakin rendah *hardiness*, maka akan semakin tinggi *job stress* yang dirasakan. Dalam penelitian lain, Eschleman, et.al. (2010), meneliti tentang aspek kepribadian *hardiness* serta hubungan antara *hardiness* dengan stres penelitiannya menunjukkan bahwa *hardiness* berpengaruh secara positif yang diharapkan akan melindungi orang dari stres.

Salah satu faktor yang diduga berpengaruh dengan terjadinya atau tidak terjadinya *job stress* adalah religiusitas. Mangkunegara (2000), berpendapat bahwa nilai-nilai agama dalam bentuk keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa merupakan pondasi yang paling utama, kecil kemungkinan akan memperoleh negatif dari stres ini secara lebih bermakna. Penelitian religiusitas juga dilakukan oleh Safaria (2011), menemukan bahwa religiusitas memainkan peranan penting dalam menurunkan atau menahan efek *stressor* kerja pada individu. Implikasinya, pengembangan keterampilan dan perilaku religius atau *religious coping* sangat dianjurkan sebagai sebuah kekuatan bagi individu untuk menghadapi tuntutan *job stress* yang semakin meningkat.

Lazarus, Folkman (1984), dan Gibson (2006), menyatakan bahwa peristiwa yang melebihi sumber daya adaptif individu dapat menyebabkan munculnya distress serta respon negatif secara fisiologis, psikologis, dan perilaku. Sedangkan Pargament (1997), menjelaskan bahwa religiusitas juga dapat mempengaruhi respon kognitif untuk menangani peristiwa hidup yang negatif. (dalam Safaria et.al, 2010).

Berdasarkan paparan latar belakang di atas, pertanyaan yang muncul adalah, apakah semakin rendahnya *hardiness* individu yang dimiliki justru semakin sulit individu untuk meminimalisir *job stress*? atau sebaliknya, dikarenakan semakin tingginya *hardiness* yang muncul justru individu akan memiliki sikap yang membuat mereka lebih mampu dalam melawan *job stress*. Dan apakah semakin rendahnya religiusitas individu yang dimiliki justru semakin sulit individu untuk meminimalisir *job stress*? atau sebaliknya, dikarenakan semakin tingginya religiusitas individu akan memiliki sumber kekuatan untuk mengatasi tuntutan dalam meningkatnya *job stress*.

Oleh karena itu, penting masalah tersebut untuk diteliti lebih lanjut dengan objek pedagang kaki lima pasar pagi Sandratex kecamatan Ciputat kota Tangerang Selatan, yang tertuang dalam judul penelitian: **“Pengaruh Hardiness dan Religiusitas Terhadap Job Stress Pedagang Kaki Lima Pasar Pagi Sandratex Kecamatan Ciputat Kota Tangerang Selatan”**.

## LANDASAN TEORI

### Job Stress

*National Institute of Occupational Safety and Health* (NIOSH), mendefinisikan *job stress* sebagai bahaya fisik dan emosional, tanggapan yang terjadi ketika persyaratan kerja tidak sesuai dengan kemampuan pekerja, sumber daya, dan kebutuhan. Definisi dari NIOSH menunjukkan bahwa *job stress* terjadi ketika kemampuan individu tidak bisa mengelola dan menangani tuntutan pekerjaan. Dalam persyaratan kata, orang dan pekerjaan lain tidak cocok dan sesuai, sehingga ketegangan dan frustrasi mempengaruhi individu secara emosional dan fisik. (dalam Safaria et.al, 2010).

Selanjutnya, menurut Beehr dan Newman (dalam Rout, 2002), mengatakan bahwa *job stress* dapat diartikan sebagai sumber atau *stressor* kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Menurut teori Beehr dan Newman (dalam Rout, 2002), menyebutkan ada tiga gejala yang diakibatkan stres, yaitu:

1. **Gejala fisiologis:** yang terkait dengan aspek kesehatan dan medis yang dilihat dari perubahan metabolisme, meningkatnya laju detak jantung dan pernafasan, meningkatnya tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, menyebabkan serangan jantung, tangan berkeringat, dan mual.
2. **Gejala psikologis:** dilihat dari ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, merasa kesepian, selera humor yang rendah, merasa bersalah. Kelelahan emosi adalah gejala psikologis seperti emosional (*emotional exhaustion*) dikarakteristikan dengan berkurangnya energi, kelelahan, dan perasaan bahwa sumber energi telah habis. Sinisme (*depersonalization*) diidentifikasi dengan ketidak tertarikan pada pekerjaan dan memperlakukan orang lain sebagai objek bukan sebagai manusia. Berkurangnya efikasi (*reduced personal accomplishment*) mengacu kepada perasaan kurang percaya dengan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
3. **Gejala perilaku:** dilihat dari perubahan produktivitas, perubahan kebiasaan makan, meningkatkan konsumsi rokok dan alkohol, bicara cepat, menggigit kuku, menggulung-gulung rambut.

### Hardiness

Konsep *hardiness* pertama kali dikemukakan oleh Kobasa (1979). Menurut Kobasa *hardiness* adalah sebuah kumpulan dari beberapa karakteristik individu yang berfungsi sebagai sebuah sumber penolakan sebagai tameng dari kehidupan yang penuh stres. Konstruk ini merupakan komposisi dari tiga dasar pondasi elemen yang saling hubungan: komitmen, kontrol, dan tantangan.

Pendapat lain dari Kobasa (dalam Bartone, 2009), *hardiness* adalah sebagai gaya atau pola kepribadian terkait dengan kesehatan yang baik dan kinerja di bawah tekanan. Orang yang memiliki *hardiness* akan memiliki rasa hidup yang tinggi dan komitmen kerja, perasaan kontrol yang lebih besar atas apa terjadi pada mereka, dan lebih terbuka terhadap perubahan dan tantangan dalam hidup. dimensi yang dibangun oleh Maddi dan Kobasa (dalam Subramanian & Vinothkumar, 2009) meliputi:

1. **Komitmen (*commitment*):** Komitmen, mencerminkan sejauh mana individu berusaha terlibat dalam aktivitas apapun, dari pada individu menarik diri. Komitmen, memiliki kualitas motivasi yang memaksa individu untuk bertahan dalam mengejar tujuan meskipun dalam kenyataannya hambatan terulang kembali.
2. **Kontrol (*control*):** Kontrol, berkaitan dengan sejauh mana individu berusaha untuk mengarahkan situasi mereka dari pada merasa tak berdaya. Persepsi seorang individu memandang sejauh mana stres terlihat penting dalam memahami ancaman.
3. **Tantangan (*challenge*):** Tantangan, mengukur sejauh mana individu berusaha untuk belajar dari pengalaman dari pada selalu merasa terancam.

### Religiusitas

Dalam pengertian Glock dan Stark (dalam Ancok & Suroso, 2005), agama atau *religion* adalah sistem simbol, sistem keyakinan, sistem nilai, dan perilaku yang

terlambangkan yang semuanya berpusat pada personal yang dihayati sebagai yang paling maknawi (*ultimate meaning*).

Menurut Fetzer Institute (1999), religiusitas adalah perwujudan seberapa jauh individu yang menganut agama tertentu merasakan pengalaman beragama sehari-hari (*daily spiritual experience*), mencari makna dalam kehidupan (*meaning*), ekspresi keagamaan sebagai sebuah nilai (*values*), keyakinan (*beliefs*), memaafkan (*forgiveness*), melatih diri dalam beragama (*private religious practice*), coping stres dengan menggunakan pola dan metode berdo'a serta beribadah (*religious/spiritual coping*), hubungan sosial yang baik antara individu dengan pemeluk agama (*religious support*), individu berpartisipasi untuk agama selama hidupnya (*religious/spiritual history*), ikut serta dalam lembaga keagamaan (*organizational religiousness*), komitmen beragama (*commitment*), individu membuat pilihan dalam memastikan pilihan agamanya (*religious preference*). Dalam teori yang terdapat dalam Fetzer Institute (1999), terdapat 12 dimensi yaitu:

1. ***Daily spiritual experience***: Menurut Underwood, menjelaskan bahwa dimensi ini memandang dampak agama dan spiritual dalam kehidupan sehari-hari. *Daily spiritual experience* merupakan persepsi individu terdapat sesuatu yang berkaitan dengan transenden dalam kehidupan dan persepsi terhadap interaksinya pada kehidupan tersebut, sehingga *daily spiritual experience* lebih kepada pengalangan kognitif.
2. ***Meaning***: Menurut Pargament, *meaning* adalah mencari makna dalam kehidupan dan berbicara mengenai pentingnya makna atau tujuan hidup sebagai bagian dari rasa koherensi fungsi penting untuk mengatasi hidup atau unsur kesejahteraan psikologis. Konsep *meaning* dalam religiusitas sebagaimana konsep *meaning* yang dijelaskan oleh Fiktor Frank, yang biasa disebut dengan istilah kebermaknaan hidup. Adapun disebut *religion meaning* yaitu sejauh mana agama dapat menjadi tujuan hidupnya.
3. ***Values***: Konsep *values* menurut Idler, *values* adalah pengaruh keimanan terhadap nilai-nilai kehidupan, seperti mengajarkan tentang nilai cinta, saling menolong, saling melindungi. *Values* dimaksud untuk mengukur dimensi berbeda dari nilai tempat keberadaan seseorang individu dalam agamanya.
4. ***Beliefs***: Konsep *beliefs* menurut Idler, merupakan sentral dari religiusitas. Religiusitas merupakan keyakinan akan konsep-konsep yang di bawah oleh suatu agama. Dalam bahasa Indonesia *beliefs* disebut keimanan yaitu kebenaran yang diyakini dengan hati dan diamalkan dengan amal perbuatan. Keyakinan itu seperti yakin kepada Allah SWT, malaikat, kitab suci Al-Quran, Rasulullah, hari akhir, dan qadha dan qadar.
5. ***Forgiveness***: Konsep *forgiveness* menurut Idler, *forgiveness* adalah suatu tindakan memaafkan dan bertujuan untuk memaafkan bagi orang yang melakukan kesalahan dan berusaha keras untuk melihat orang itu dengan belas kasihan, kebajikan dan cinta.
6. ***Private religious practice***: Konsep *private religious practice* menurut Levin, yaitu menggambarkan kegiatan yang dilakukan oleh individu secara pribadi berbeda dengan *public religious practice* yang di lakukan formal, terorganisir dan berhubungan dengan orang lain yang melihat waktu dan tempat tertentu pada

- private religious practice* tidak selalu terjadi pada tempat dan waktu yang pasti atau telah ditentukan.
7. **Religious/spiritual coping:** *Religious/spiritual coping* menurut Pargament, merupakan *coping* stres dengan menggunakan pola dan metode religiusitas, seperti berdo'a, dan beribadah.
  8. **Religious support:** Konsep *religious support* menurut Krause, adalah aspek hubungan sosial antara individu dengan pemeluk agama sesamanya. Dalam Islam hal ini sering disebut dengan *Al-Ukhuwah Al-Islamiyah*.
  9. **Religious/spiritual history:** Konsep *religious/spiritual history* menurut George, adalah seberapa jauh individu berpartisipasi untuk agama selama hidupnya dan seberapa jauh agama mempengaruhi perjalanan hidupnya. Pengukuran hal ini dimaksudkan untuk mengukur sejauhmana keberagamaan.
  10. **Commitment:** Konsep *commitment* menurut Williams, adalah seberapa jauh individu mementingkan agamanya, berkomitmen, serta berkontribusi kepada agamanya.
  11. **Organizational religiousness:** Konsep *organizational religiousness* menurut Idler, merupakan konsep yang mengukur seberapa jauh individu ikut serta dalam lembaga keagamaan yang ada di masyarakat dan beraktivitas di dalamnya.
  12. **Religious preference:** Konsep *religious preference* menurut Ellison, yaitu memandang sejauh mana individu membuat pilihan dalam memastikan pilihan agamanya.

## METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian, maka populasi pada penelitian ini adalah pedagang kaki lima pasar pagi Sandratex kecamatan Ciputat kota Tangerang Selatan, yang berjualan setiap hari Sabtu dan Minggu, pukul: 06.00 - 11.00 WIB. Gambaran populasi berdasarkan hasil survey yang dilakukan peneliti, pada tanggal 4 Mei 2013 di pasar pagi Sandratex, terdapat kurang lebih 145 orang pedagang kaki lima.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *Job stress* diukur berdasarkan teori Beehr dan Newman (dalam Rout, 2002), yang menyebutkan tiga gejala yang diakibatkan stres yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku, yang terdiri dari 17 item.

Skala *hardiness* yang disusun oleh peneliti sendiri dengan mengadaptasi skala *hardiness* berdasarkan teori Maddi dan Kobasa (dalam Subramanian & Vinothkumar, 2009). Skala *hardiness* yang dirancang untuk mengukur komponen *hardiness* yang terdiri dari tiga dimensi yaitu: kontrol, komitmen, dan tantangan. Peneliti juga menggunakan skala pengukuran Bell (dalam, Funk & Houston,

1987), skala tersebut digunakan untuk item penambahan dalam penelitian ini. diakibatkan stres yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku, yang terdiri dari 18 item.

Fetzer Institute (1999), pengukuran skala religiusitas terdapat dua belas dimensi yaitu: *dailly spiritual experience, maining, values, beliefs, forgiveness, private religious practice, religious/spiritual coping, religious support, religious/spiritual history, commitment, organizational religiousness*, dan *religious preference*. diakibatkan stres yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku, yang terdiri dari 62 item.

## **HASIL PENELITIAN**

Dari hasil analisis berganda, diperoleh  $R^2$  sebesar Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dari lima belas variabel independen, hanya ada empat variabel independen yang kontribusinya signifikan terhadap variabel dependen (*job stress*), yaitu variabel *religious preference* 36.2%, variabel *religious/spiritual coping* 3.6%, variabel *religious/spiritual history* 2.5%, dan variabel *commitment* 1.9%.

**Tabel 1**  
**Koefisien regresi**

Variabel	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	B		
1 (Constant)	17.129	6.959		2.462	.015
<i>Religious preference</i>	.584	.070	.602	8.312	.000
<i>Private religious practice</i>	-.040	.063	-.044	-.637	.525
<i>Organization religiousness</i>	.151	.075	.188	2.020	.045
<i>Religious/spiritual coping</i>	-.156	.083	-.186	-1.871	.064
<i>Religious support</i>	.084	.059	.105	1.434	.154
<i>Dailly spiritual experience</i>	-.114	.109	-.149	-1.049	.296
<i>Religious/spiritual history</i>	-.228	.102	-.276	-2.245	.026
<i>Values</i>	.009	.053	.011	.167	.868
<i>Meaning</i>	.004	.088	.005	.047	.963
<i>Forgiveness</i>	-.032	.073	-.039	-.444	.658
<i>Commitment</i>	.114	.053	.149	2.168	.032
<i>Beliefs</i>	.104	.108	.142	.963	.337
Tantangan	-.013	.049	-.018	-.267	.790
Kontrol	.124	.075	.150	1.641	.103
Komitmen	.013	.071	.016	.182	.856

a. *Dependent Variable: Job stress*

Dari tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa *religious preference*, *organization religiousness*, *religious/spiritual history* dan *commitment* memiliki nilai  $p < 0.05$  sehingga keempat IV tersebut signifikan. Sedangkan yang lainnya memiliki  $p > 0.05$  yang artinya tidak signifikan. dapat dilihat dari 15 variabel independen, hanya 4 yang memiliki pengaruh terhadap *job stress* secara signifikan. Pertama, untuk variabel *religious preference* ( $\beta = 0.00$ ,  $p < 0.05$ ). Artinya variabel *religious preference* secara positif dan signifikan mempengaruhi *job stress*. Jadi semakin rendah *religious preference* maka semakin rendah pula *job stress*. Kedua, variabel *organization religiousness* ( $\beta = 0.045$ ,  $p < 0.05$ ). Artinya *organization religiousness* secara positif dan signifikan mempengaruhi *job stress*. Jadi semakin rendah *organization religiousness* maka semakin rendah *job stress*. Ketiga, variabel *religious/spiritual history* ( $\beta = 0.026$ ,  $p < 0.05$ ). Artinya variabel *religious/spiritual history* secara negatif dan signifikan mempengaruhi *job stress*. Jadi semakin rendah *religious/spiritual history* maka semakin rendah pula *job stress*. Keempat, variabel *commitment* ( $\beta = 0.032$ ,  $p < 0.05$ ). Artinya variabel *commitment* secara positif dan signifikan mempengaruhi *job stress*. Jadi semakin rendah *commitment* maka semakin rendah pula kepuasan kerja.

**Tabel 2**  
**Proporsi varian**

Variabel	Change Statistics			
	R Square	R Square Change	F Change	Sig.
<i>Religious preference</i>	.362	.362	81.059(1, 143)	.000
<i>Private religious practice</i>	.362	.000	.085(1,142)	.771
<i>Organizational religiousness</i>	.365	.003	.708(1,141)	.401
<i>Religious/spiritual coping</i>	.404	.038	9.003(1, 140)	.003
<i>Religious support</i>	.407	.003	.676(1, 139)	.412
<i>Dailly spiritual experience</i>	.407	.000	.023(1, 138)	.878
<i>religious/spiritual history</i>	.431	.025	5.947(1, 137)	.016
<i>Values</i>	.433	.002	.416(1,136)	.520
<i>Maining</i>	.435	.002	.516(1,135)	.474
<i>Forgiveness</i>	.436	.001	.152(1,134)	.698
<i>Commitment</i>	.455	.019	4.601(1,133)	.034
<i>Beliefs</i>	.461	.007	1.630(1,132)	.204
Tantangan	.462	.001	.123(1,131)	.727
Kontrol	.477	.015	3.765(1,130)	.055
Komitmen	.477	.000	.033(1,129)	.856

Pengujian proporsi varians untuk masing-masing variabel independen menunjukkan bahwa:

1. Variabel dimensi *religious preference* memberikan sumbangan sebesar 36.2% terhadap *job stress* dan secara statistik signifikan, dengan nilai *F-change* sebesar 0.000 (sig.< 0.05).
2. Variabel dimensi *private religious practice* memberikan sumbangan sebesar 0% terhadap *job stress* dan secara statistik tidak signifikan, dengan nilai *F change* sebesar 0.771 (sig.>0.05).
3. Variabel dimensi *organizational religiousness* memberikan sumbangan sebesar 0.3% terhadap *job stress* dan secara statistik tidak signifikan, dengan nilai *F change* sebesar 0.401 (sig.>0.05).
4. Variabel *religious/spiritual coping* memberikan sumbangan sebesar 3.8% terhadap *job stress* dan secara statistik signifikan, dengan nilai *F change* sebesar 0.003 (sig.<0.05).
5. Variabel dimensi *religious support* memberikan sumbangan sebesar 0.3% terhadap *job stress* dan secara statistik tidak signifikan, dengan nilai *F change* sebesar 0.412 (sig.>0.05)
6. Variabel dimensi *dailly spiritual experience* memberikan sumbangan sebesar 0% terhadap *job stress* dan secara statistik tidak signifikan, dengan nilai *F change* sebesar 0.878 (sig. > 0.05).
7. Variabel dimensi *religious/spiritual history* memberikan sumbangan sebesar 2.5% terhadap *job stress* dan secara statistik signifikan, dengan nilai *F change* sebesar 0.016 (sig.<0.05).

8. Variabel dimensi *values* memberikan sumbangan sebesar 0.2% terhadap *job stress* dan secara statistik tidak signifikan, dengan nilai *F change* sebesar 0.520 (sig.>0.05).
9. Variabel dimensi *maining* memberikan sumbangan sebesar 0.2% terhadap *job stress* dan secara statistik tidak signifikan, dengan nilai *F change* sebesar 0.474 (sig.>0.05).
10. Variabel dimensi *forgiveness* memberikan sumbangan sebesar 0.1% terhadap *job stress* dan secara statistik tidak signifikan, dengan nilai *F change* sebesar 0.698 (sig.>0.05).
11. Variabel dimensi *commitment* memberikan sumbangan sebesar 1.9% terhadap *job stress* dan secara statistik signifikan, dengan nilai *F change* sebesar 0.034 (sig.<0.05).
12. Variabel dimensi *beliefs* memberikan sumbangan sebesar 0.7% terhadap *job stress* dan secara statistik tidak signifikan, dengan nilai *F change* sebesar 0.204 (sig.>0.05).
13. Variabel dimensi tantangan memberikan sumbangan sebesar 0.1% terhadap *job stress* dan secara statistik tidak signifikan, dengan nilai *F change* sebesar 0.727 (sig.>0.05).
14. Variabel dimensi kontrol memberikan sumbangan sebesar 1.5% terhadap *job stress* dan secara statistik tidak signifikan, dengan nilai *F change* sebesar 0.055 (sig.>0.05).
15. Variabel dimensi komitmen memberikan sumbangan sebesar 0% terhadap *job stress* dan secara statistik tidak signifikan, dengan nilai *F change* sebesar 0.856 (sig.>0.05).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data serta pengujian hipotesis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah variabel *hardiness* dan religiusitas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *job stress*, akan tetapi dimensi variable *hardiness* (komitmen, kontrol, dan tantangan) tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Sedangkan dimensi variabel religiusitas yang berpengaruh signifikan yaitu dimensi *religious preference*, *religious/spiritual history*, *commitment*, dan *organizational religiousness*. Variabel religiusitas yang tidak berpengaruh signifikan yaitu *religious/spiritual coping*, *religious support*, *dailly spiritual experience*, *beliefs*, *private religious practice*, *forgiveness*, *values*, dan *maining*.

Berikut ini adalah urutan variabel independen yang memiliki pengaruh terkuat hingga yang terlemah: *religious preference*, *religious/spiritual history*, *commitment*, *organizational religiousness*, *religious/spiritual coping*, kontrol, *religious support*, *dailly spiritual experience*, *beliefs*, *private religious practice*, *forgiveness*, tantangan, komitmen, *values*, *maining*. *Religious preference* merupakan variabel independen yang memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap *job stress* dan seterusnya sehingga *maining* sebagai variabel independen yang memiliki pengaruh paling lemah terhadap *job stress*.

## DISKUSI

Dari hasil penelitian ini, variabel *hardiness* (komitmen, kontrol, dan tantangan), tidak ditemukan berpengaruh yang signifikan terhadap *job stress* pada pedagang kaki lima. Variabel komitmen tidak mempengaruhi secara signifikan. Hal ini bertentangan dengan pendapat Kobasa & Maddi (1982), yang menjelaskan bahwa komitmen adalah kebutuhan untuk terlibat, berkontribusi, bertanggung jawab, membantu untuk orang lain. Umumnya individu yang berkomitmen memiliki pemahaman yang bertujuan untuk tidak menyerah di bawah tekanan, dan termotivasi dalam mencapai tujuan, karena cenderung menginvestasikan diri mereka sendiri dalam situasi tertekan sekalipun. Orang yang berkomitmen biasanya mengikat terhadap lingkungan secara aktif dan mendekat dari pada pasif dan menghindar.

Selanjutnya, variabel kontrol tidak mempengaruhi secara signifikan, hal ini bertolak belakang dengan teori Kobasa & Maddi (1982), yang menjelaskan bahwa kontrol mengacu pada keyakinan bahwa seseorang dapat mengendalikan atau mempengaruhi kejadian dalam kehidupannya, sehingga dengan kontrol yang baik, stres dapat dikurangi atau dimodifikasi menjadi keadaan yang lebih mudah untuk dikelola karena individu mampu mengarahkan kejadian yang penuh dengan stres. Orang yang memiliki ciri ini lebih cenderung meramalkan peristiwa yang penuh stres sehingga dapat mengurangi keterbukaan mereka pada situasi yang menghasilkan kegelisahan. Lebih lanjut dengan kontrol juga individu mencari kejelasan mengapa sesuatu sedang terjadi, tidak hanya dalam kaitan dengan lain tindakan, tetapi juga dengan satu penekanan tanggung jawab milik mereka sendiri. Individu memiliki kecenderungan untuk percaya dan bertindak laku sebagai salah satu faktor belajar dari peristiwa. (Sciacchitano, et.al, 2001).

Selanjutnya variabel tantangan tidak berpengaruh secara signifikan, hal ini bertolak belakang dengan teori Kobasa & Maddi (1982), yang menjelaskan bahwa, dimensi ini mencerminkan keyakinan bahwa perubahan bukanlah ancaman bagi keamanan pribadi, melainkan kesempatan untuk terus tumbuh dan berkembang. Sikap positif ini menunjukkan keyakinan seseorang yang mampu mendapatkan keuntungan dari kegagalan menjadi sebuah keberhasilan dan belajar dari pengalaman.

Hasil penelitian ini juga bertolak belakang dengan penelitian Florian, Mikuliricer dan Taubman (Rahardjo, 2005), yang menunjukkan ada pengaruh yang signifikan pada variabel *hardiness* terhadap *job stress*, yang menjelaskan bahwa individu yang memiliki *hardy personality* yang tinggi maka akan memiliki sikap yang membuat mereka lebih mampu dalam melawan stres. Karena *hardiness* juga telah banyak dipertimbangkan sebagai suatu sikap mental yang dapat mengurangi efek stres secara fisik maupun mental pada individu. Kreitner dan Kinicki (2005), menjelaskan tingginya *job stress* pada subjek penelitian disebabkan rendahnya kepribadian *hardiness* yang dimiliki oleh subjek penelitian. Karena pekerja yang tahan banting akan mampu bertahan dalam situasi yang mendesak, dalam menghadapi tuntutan dan tantangan pekerjaan yang menimbulkan stres di tempat kerja, dan sebaliknya pekerja yang memiliki kepribadian *hardiness* yang rendah akan mudah menyerah dan putus asa dalam menghadapi masalah dan sering kali merasa kesulitan dalam menghadapi situasi-situasi yang menekan yang dapat menjadi *stressor*. Selanjutnya, hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan pendapat Maddi dan Kobasa (1982), yang menyebutkan bahwa saat dihadapkan pada *stressor* yang menekan, individu yang memiliki kepribadian *hardiness*

bukan mengalami suatu yang menekan, tapi suatu hal yang menarik dan penting (komitmen), minimal suatu yang dapat mempengaruhi (kontrol), dan sebagai nilai yang berpotensi mengembangkan diri (tantangan). Dengan menginterpretasikan *stressor* sebagai suatu yang menantang dan tidak berbahaya dan individu tidak merasa stres dan akan selalu berfikir positif terhadap kejadian yang mengancam.

Dari penjelasan di atas, dimensi dari variabel *hardiness* tidak menunjukkan pengaruh signifikan, hal tersebut bisa saja karena rendahnya *job stress* yang dimiliki subjek penelitian, yang sebagian tergambar dalam kategorisasi rendahnya variabel *hardiness* terhadap *job stress*. Selanjutnya yang membuat variabel tidak berpengaruh signifikan adalah rendahnya tingkat kepribadian *hardiness* sendiri yang dimiliki oleh subjek penelitian. Lebih jelas lagi variabel *hardiness* dalam penelitian biasanya digunakan subjek pekerja formal atau karyawan perusahaan yang memiliki sistem organisasi dan aturan dalam bekerja untuk memenuhi target produksi, sedangkan variabel *hardiness* dalam penelitian ini digunakan subjek non perusahaan yaitu pedagang kaki lima yang tidak memiliki aturan dan tekanan target untuk produksi.

Variabel *hardiness* dalam penelitian ini mengukur tingkat kepribadian tahan banting pedagang kaki lima dalam menghadapi tekanan dan ancaman dalam bekerja seperti daya saing sesama pedagang kaki lima, pendapatan, tekanan pengurusan, dan lain-lain. Jadi jelas bahwa variabel *hardiness* lemah dalam penelitian ini dikarenakan memang rendahnya *job stress* dan *hardiness* yang dimiliki oleh pedagang kaki lima.

Selanjutnya variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel religiusitas, religiusitas memiliki dua belas dimensi yaitu, *dailly spiritual experience, maining, values, beliefs, forgiveness, private religiosnuss practice, religious/spiritual coping, religious support, religious/spiritual history, commitment, organizational religiousness*, dan *religious preference*. Secara keseluruhan religiusitas mempengaruhi *job stress*, namun dari dua belas dimensi religiusitas hanya empat variabel independen yang berpengaruh signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Safaria, et.al. (2010), yang menjelaskan bahwa religiusitas dapat meminimalisir *job stress* yang dialami oleh pekerja.

Variabel *religious preference*, menunjukkan pengaruh yang signifikan, hal ini sependapat dengan teori Chritopher Ellison (dalam Rusdi, 2012), yang menjelaskan bahwa sejauh mana kepastian individu dalam meyakini tradisi agamanya atau sejauh mana individu agama menjadi identik bagi dirinya. Mengapa seseorang kecil tingkat stres yang dialaminya karena mereka biasa membangun jaringan sosial antara umat beragama dan tetap berpedoman dalam tradisi agamanya.

Selanjutnya variabel *religious/spiritual history*, menunjukkan pengaruh yang signifikan, hal ini sependapat dengan teori Linda George (dalam Rusdi, 2012), semakin seseorang berpartisipasi dalam hidupnya untuk agama baik pendidikan agamanya, kematangan agama, kegiatan agama, perubahan hidup keagamaan dan menjadikan agama yang bersifat eksternal menjadi lebih internal maka akan memberikan dampak positif terhadap kesehatan mental termasuk pada *job stress*.

Selanjutnya variabel *commitment*, menunjukkan pengaruh yang signifikan, hal ini bertentangan dengan penelitian Rusdi (2012), yang tidak menemukan korelasi yang signifikan antara *commitment* terhadap kesehatan mental seseorang.

Selanjutnya variabel *organizational religiousness* menunjukkan pengaruh yang signifikan, hal ini sependapat dengan teori We Chun Chang (dalam Rusdi,

2012), menjelaskan bahwa keikutsertaan seseorang dalam beragama memiliki korelasi yang signifikan dengan kepuasan dan kebahagiaan hidup yaitu hidupnya banyak kenikmatan dan kecukupan yang didapat. Dalam hal ini jika kebahagiaan hidup selalu ada pada seorang maka semakin kecil kesulitan dan stres yang mereka alami.

Selanjutnya variabel *religious/spiritual coping* tidak berpengaruh signifikan, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian oleh Safaria et.al, (2010), yang menyatakan bahwa pada saat stres, banyak orang melihat ke agama

mereka sebagai coping untuk membantu dalam menghadapi serta upaya untuk menjaga bagaimana yang individu temukan berpengaruh dalam kehidupan, karena agama menawarkan berbagai cara untuk mengatasinya. Ketika individu dengan *religious/spiritual coping* tinggi, maka dampak dari ketidakamanan kerja terhadap stres akan menurun. Sebaliknya ketika individu dengan *religious/spiritual coping* rendah, pekerja merasa tidak aman, maka efek dari ketidakamanan kerja mengalami peningkatan stres akan meningkat.

Selanjutnya variabel *daily spiritual experience* tidak berpengaruh signifikan, hal ini bertentangan dengan penjelasan Koing (Fetzer Institute, 1999), karena pada dasarnya bahwa individu yang mampu menciptakan emosi positif, perasaan positif tentang agama dapat mencegah individu yang ingin terlibat dalam perilaku menyenangkan tapi yang membahayakan kesehatan.

Selanjutnya variabel *forgiveness* tidak berpengaruh signifikan, hal ini berbeda dengan apa yang dijelaskan oleh Dr. Frederic Luskin (dalam Ismirani, 2011), dalam bukunya yang berjudul "*Forgive For Good*", bahwa sikap pemaaf sebagai resep yang telah terbukti bagi kesehatan dan kebahagiaan. Buku tersebut juga memaparkan bagaimana sifat pemaaf akan memicu terciptanya keadaan lebih baik seperti harapan, kesabaran, dan percaya diri dengan mengurangi kemarahan, penderitaan dan stres.

Selanjutnya variabel *beliefs*, dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan, secara psikologis, keyakinan agama dan spiritual dapat dipahami, menurut Carone dan Barone (Fetzer Institute, 1999) sebagai bagian dari bagaimana menafsirkan dunia, bagaimana individu membentuk ide, dan bagaimana individu menilai dunia.

Selanjutnya variabel *religious support*, dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan, dalam hal ini umat agama jika bergandeng tangan penuh dengan kedamaian dan saling menghormati maka akan terhindar dari gesekan-gesekan yang akan mengakibatkan pertentangan, permusuhan, dan perpecahan yang dapat memicu timbulnya stres.

Selanjutnya, dimensi religiusitas yang hasilnya bertolak belakang dengan teori, mungkin saja karena individu belum benar-benar menginternalisasi nilai agama setiap saat, karena pada dasarnya Allah SWT, meminta individu untuk mengingatnya disetiap saat. Agar *qolbu* ini dapat dijauhkan dari keresahan dan mendapatkan ketenangan. Seseorang tidak bisa menghindari stres dalam kehidupan ataupun hidup tanpa stres, hal ini penting dalam tahap perkembangan manusia, namun apabila berlebihan hal ini dapat merusak tubuh manusia, meminimalkan stres dalam batas toleransi seseorang merupakan tujuan terapi religiusitas dan psikologi.

Secara keseluruhan, peneliti berasumsi bahwa perbedaan dan ketidaksesuaian antara hasil penelitian terdahulu ini bisa diakibatkan oleh beberapa hal baik sampel, tempat penelitian, maupun alat ukur yang digunakan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, D., & Suroso F.N. (1994). Psikologi Islam: Solusi Islam atas problem-problem psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bartone, P.T., Eid, J., Johnsen, B.H., Lamberg, J.C., & Snook, S.A. (2009). Big five personality factors, hardiness, and social judgment as predictors of leader performance. *Leadership & Organization Development Journal*. Emerald Group Publishing Limited. Vol.30 (6), 498-521. Doi: 10.1108/01437730910981908.
- Idler, EL. (1999). Organizational religiousness. (dalam Fetzer Institute & National Institute on Aging Working Group, 1999). 75-80. Multidimensional Measurement of Religiousness/ Spirituality for Use in Health. Diunduh 21 Januari 2012 dari <http://www.google.com/http://www.gembeta.org/public/Download-Measure>.
- Idler, EL. (1999). Forgiveness. (dalam Fetzer Institute & National Institute on Aging Working Group, 1999). 35-37. Multidimensional Measurement of Religiousness/ Spirituality for Use in Health. Diunduh 21 Januari 2012 dari [Error! Hyperlink reference not valid.public/Download-Measure](http://www.google.com/http://www.gembeta.org/public/Download-Measure).
- Idler, EL. (1999). Beliefs. (dalam Fetzer Institute & National Institute on Aging Working Group, 1999). 31-33. Multidimensional Measurement of Religiousness/ Spirituality for Use in Health. Diunduh 21 Januari 2012 dari <http://www.google.com/http://www.gembeta.org/public/Download-Measure>.
- Idler, EL. (1999). Values. (dalam Fetzer Institute & National Institute on Aging Working Group, 1999). 25-27. Multidimensional Measurement of Religiousness/ Spirituality for Use in Health. Diunduh 21 Januari 2012 dari <http://www.google.com/http://www.gembeta.org/public/Download-Measure>.
- Ellison, C.G. (1999). Religious preference. (dalam Fetzer Institute & National Institute on Aging Working Group, 1999). 81-84. Multidimensional Measurement of Religiousness/ Spirituality for Use in Health. Diunduh 21 Januari 2012 dari <http://www.google.com/http://www.gembeta.org/public/Download-Measure>.
- Fetzer Institute & National Institute on Aging Working Group (1999). Multidimensional measurement of religiousness/ spirituality for use in health. 1-95. Diunduh 21 Januari 2012 dari <http://www.google.com/http://www.gembeta.org/public/Download-Measure>.
- Funk, S.T., & Houston B.K. (1987). A critical analysis of the hardiness scale's validity and utility. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol.53 (3), 572-578. Doi:0022-3514/87/500.75.
- George L.K. (1999). Religious/spiritual history. (dalam Fetzer Institute & National Institute on Aging Working Group, 1999). 65-69. Multidimensional Measurement of Religiousness/ Spirituality for Use in Health. Diunduh 21 Januari 2012 dari <http://www.google.com/http://www.gembeta.org/public/Download-Measure>.
- Hidayat, (1979). Sektor informal dalam struktur ekonomi Indonesia (dalam profil Indonesia) Jakarta: Lembaga Studi Pembangunan.

- Krause, N. (1999). Religious support. (Dalam Fetzer Institute & National Institute on Aging Working Group, 1999). 57-63. Multidimensional Measurement of Religiousness/ Spirituality for Use in Health. Diunduh 21 Januari 2012 dari <http://www.google.com/http://www.gembeta.org/public/Download-Measure>.
- Kobasa, S. C. (1982). Hardiness and Health : A Prospective Study. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 42 (1), 168-177. Diunduh pada tanggal 20 Maret 2013 dari [psycnet.apa.org/journals/psp/42/1/168/](http://psycnet.apa.org/journals/psp/42/1/168/).
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Edisi 5. Alih Bahasa: Erly Suandy. Jakarta: Salemba Empat
- Levin, J. (1999). Private religious practices. (Dalam Fetzer Institute & National Institute on Aging Working Group, 1999). 39-42. Multidimensional Measurement of Religiousness/ Spirituality for Use in Health. Diunduh 21 Januari 2012 dari <http://www.google.com/http://www.gembeta.org/public/Download-Measure>.
- Manning & Tajudin, (1991). *Urbanisasi pengangguran sektor informal di kota*, PPSK UGM. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Pergament, K.I. (1999). Religious/ spiritual coping. (dalam Fetzer Institute & National Institute on Aging Working Group, 1999). 43-50. Multidimensional Measurement of Religiousness/ Spirituality for Use in Health. Diunduh 21 Januari 2012 dari <http://www.google.com/http://www.gembeta.org/public/Download-Measure>.
- Pergament, K.I. (1999). Meaning. (dalam Fetzer Institute & National Institute on Aging Working Group, 1999). 19-23. Multidimensional Measurement of Religiousness/ Spirituality for Use in Health. Diunduh 21 Januari 2012 dari <http://www.google.com/http://www.gembeta.org/public/Download-Measure>.
- Rahardjo, W. (2005). Pengaruh hardiness dan self efficacy terhadap stres kerja (studi pada Perawat RSP DR. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Universitas Gunadarma Depok. Diunduh pada tanggal 25 Maret 2013 dari <http://eprints.undip.ac.id/10782/1/%28jurnal%29-andreas-agung-k.pdf>.
- Rout, U.R., & Rout, J.K. (2002). *Stress management for primary health care professionals*. New York: Kluwer Academic Publishers. Diunduh pada tanggal 27 Februari 2013 dari <http://www.amazon.com/Stress-Management-Primary-Health-Professionals/dp/0306472406>.
- Rusydi, A. (2012). *Religiusitas dan kesehatan mental: Studi pada jama'ah tabligh Jakarta Selatan*. Jakarta: Young Progressive Muslim.
- Safaria, T., Othman, A.B., & Wahab, M.B.A. (2010). Religious coping, job insecurity and job stress among Javanese academic staff: A moderated regression analysis. *International Journal of Psychological Studies*. Malaysia: University Malaysia Pahang. No.090123, 160-161. Diunduh pada tanggal 26 Februari 2013 dari <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijps/article/view/8520>.
- Safaria, T. (2011). Peran religious coping sebagai moderator dari job insecurity terhadap stres kerja pada staf akademik. *Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan Jakarta. Jurnal Humanitas*. Vol.8 (2), 157-158. Diunduh 26 pada tanggal Februari 2013 dari <http://journal.uad.ac.id/index.php/humanitas/article/view/239>.

- Sartika, D.M., Masyitha, M., & Muhamad, R.R. (2013). Faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pedagang tradisional pasar daya kota makasar tahun 2013
- Schultz, D. & Schultz, S.E. (2002). *Psychology and Work Today an Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. Ninth Edition. University of Florida : Pearson Education Inc.
- Subramanian, S. & Vinothkumar, M. (2009). Hardiness personality, self esteem and occupational stress among IT professionals. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*. Vol.35, 48-56. Diunduh pada tanggal 2 Maret 2013 dari <http://medind.nic.in/jak/t09/s1/jakt09s1p48.pdf>.
- Sururin. (2004). *Ilmu jiwa agama*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Underwood, L.G. (1999). Daily spiritual experience. (dalam Fetzer Institute & National Institute on Aging Working Group, 1999). 11-18. Multidimensional Measurement of Religiousness/Spirituality for Use in Health. Diunduh 21 Januari 2012 dari <http://www.google.com/http://www.gembeta.org/public/Download-Measure>.
- Florian, M. Mikulincer & Taubman (1995). Does Hardiness Contribute to Mental Health During a Stressful Real-Life Situation? The Role Of Appraisal and Coping. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol.68 (4), 687-695 Diunduh pada tanggal 2 Mei 2014 dari [psycnet.apa.org/index.cfm?fa=buy.optiontobuy&id.pdf](http://psycnet.apa.org/index.cfm?fa=buy.optiontobuy&id.pdf).
- William, D.R. (1999). Commitment. (dalam Fetzer Institute & National Institute on Aging Working Group, 1999). 71-74. Multidimensional Measurement of Religiousness/ Spirituality for Use in Health. Diunduh 21 Januari 2012 dari <http://www.google.com/http://www.gembeta.org/public/Download-Measure>.